Niveau(x) d'enseignement: 1 Numéro EDUQ : 8870092
Centre d'intérêt: 310

Les Conditions d'emploi du personnel de cadre (des services et des écoles) et de gérance des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour protestants : la politique administrative et salariale. -- [Québec] : Ministère de l'éducation, 1986.
128 p. ; 28 cm.

Code: 69-0613 ; 9687-097.

ISBN (br.)

Vedette(s)-secondaire(s): Québec (Province) Ministère de l'éducation

Descripteur(s): Ecole protestante * Administrateur * Conditions de travail * Commission scolaire régionale * Emploi * Salaire * Perfectionnement des administrateurs * Règle administrative

Le document concerne les conditions d'emploi du personnel d'encadrement (des services et des écoles) et de gérance des commissions scolaires régionales pour protestants mis à jour en février 1986. Le document révisé contient certaines modifications qui ont fait l'objet d'une consultation par le MEQ et l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec auprès des associations représentatives de ce personnel. Le document est divisé en sept chapitres: 1. dispositions générales; 2. régime d'emploi; 3. règles déterminant les effectifs; 4. rémunération et avantages sociaux; 5. stabilité d'emploi; 6. relations professionnelles et droit de recours et d'appel; 7. développement des administrateurs.

Type de document: r

LES CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL DE CADRE (des services et des écoles) ET DE GÉRANCE DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES RÉGIONALES POUR PROTESTANTS

FÉVRIER 1986

LA POLITIQUE ADMINISTRATIVE ET SALARIALE

Québec

EDUQ 8870092

LES CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL DE CADRE (des services et des écoles) ET DE GÉRANCE DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES RÉGIONALES POUR PROTESTANTS

LA POLITIQUE ADMINISTRATIVE ET SALARIALE

Février 1986

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1: Dispositions générales

1-1.00 Définitions

1-2.00 Champ d'application

1-3.00 Politique locale des conditions de travail

Chapitre 2: Régime d'emploi

2-1.00 Dispositions générales

2-2.00 Classification et classement

Chapitre 3: Règles déterminant les effectifs

3-1.00 Champ d'application

3-2.00 Règles déterminant les effectifs au niveau de la commission

3-3.00 Règles déterminant les effectifs au niveau des écoles

3-4.00 Règles déterminant les effectifs pour les centres d'éducation des adultes

3-5.00 Transférabilité et affectation des effectifs

Chapitre 4: Rémunération et avantages sociaux

4-1.00 Échelles de traitements 1985-1986

4-2.00 Règles concernant l'annualité au 1er juillet 1985 et les bonis forfaitaires

4-3.00 Régime général d'administration des traitements

4-4.00 Allocations relatives aux disparités régionales

Février 1986

4-5.00 Régimes d'assurances collectives

4-6.00 Caisses de congés de maladie

4-7.00 Droits parentaux

4-8.00 Vacances annuelles

4-9.00 Frais de représentation

4-10.00 Responsabilité civile

Chapitre 5: Stabilité d'emploi

5-1.00 Dispositions générales

5-2.00 Mesures préalables à la mise en disponibilité

5-3.00 Mise en disponibilité

5-4.00 Utilisation du personnel en disponibilité

5-5.00 Mesures de réduction des mises en disponibilité

5-6.00 Comité de placement

Chapitre 6: Relations professionnelles et Droit de recours et d'appel

6-0.00 Dispositions générales

6-1.00 Comité local des administrateurs

6-2.00 Comité de recours provincial

6-3.00 Comité d'appel dans les cas de congédiement ou de non rengagement

Chapitre 7: Développement des administrateurs

7-1.00 Perfectionnement

7-2.00 Évaluation des administrateurs

Février 1986

ANNEXES

Annexe "A"	Contrats d'engagement
Annexe "B"	Cadre général régissant la détermination des autres conditions de travail au niveau local
Annexe "C"	Frais de déménagement
Annexe "D"	Échelles de traitements
Annexe "E"	Classification des emplois
Annexe "F"	Régime particulier applicable à la C.E.P.G.M.
Annexe "G"	Droits parentaux
Annexe "H"	Régions
Annexe "I"	Régime de congé sabbatique à traitement différé

Février 1986

CHAPITRE 1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1-1.00 Définitions

Dans le présent document, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

a) "adjoint-spécial": enseignant qui remplit la fonction de directeur adjoint dans une école où le nombre d'élèves ne permet pas la nomination d'un directeur adjoint;

b) "administrateur": la personne qui exerce une fonction de cadre des services, des écoles et des centres d'éducation des adultes et la personne qui exerce une fonction de gérance dans une commission scolaire ou une commission scolaire régionale pour protestants; à moins que le sens ne l'interdise, le masculin inclut le féminin;

c) "association concernée": Association des Administrateurs Scolaires du Québec, (QASA) et/ou Association des administrateurs des écoles protestantes du Québec, (APSBOQ);

d) "Bureau": le Bureau provincial de relocalisation;

e) "cadre" (utilisé seul): cadre des services, des écoles et des centres d'éducation des adultes des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour protestants;

f) "cadres des écoles": les directeurs d'écoles et les directeurs adjoints d'écoles;

g) "centre d'éducation des adultes": entité institutionnelle, sous la responsabilité d'un directeur de centre, groupant des adultes dans un établissement, dans une partie de celui-ci ou dans plusieurs établissements;

h) "commission": une commission scolaire ou une commission scolaire régionale pour protestants;

i) "conjoint": celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis trois (3)* ans ou plus avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle présente publiquement comme son conjoint étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté;

---

* Lire un (1) an au lieu de trois (3) dans le cas où un enfant est issu de l'union.

1-1.00 (suite)

j) "document": la Politique administrative et salariale applicable aux cadres et aux gérants des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour protestants;

k) "école": entité institutionnelle, sous la responsabilité d'un directeur ou d'un responsable groupant des élèves dans un établissement, dans une partie de celui-ci ou dans plusieurs établissements;

l) "établissement": un immeuble dans lequel on dispense de l'enseignement ou d'autres services éducatifs;

m) "ministre": le ministre de l'éducation;

n) "personne": personnel non régi par le plan de classification des administrateurs;

o) "politique locale": la politique locale des conditions de travail des cadres et des gérants;

p) "probation": la période pendant laquelle la commission peut évaluer le rendement d'un administrateur lors de sa première nomination à titre d'administrateur au sein d'une commission donnée;

q) "réorganisation scolaire ou administrative": une réorganisation résultant:

i) de l'application d'une loi, d'un règlement du ministre de l'éducation ou d'une politique administrative approuvée par le ministre de l'éducation, telle que la politique relative à l'application des articles 427, 448 et 449 de la Loi sur l'instruction publique;

ii) de la fermeture d'écoles par suite d'une diminution de la clientèle scolaire ou de l'ouverture d'une nouvelle école;

iii) de la création d'écoles institutionnelles;

iv) d'une diminution naturelle de la clientèle scolaire;

r) "responsable": enseignant qui remplit la fonction de directeur dans une école où le nombre d'élèves ne permet pas la nomination d'un directeur;

1-1.00 (suite)

s) "secteurs public et parapublic": un employeur dans les secteurs de la Fonction Publique, de l'Éducation ou des Affaires sociales dans la province de Québec;

t) "section locale": la section locale de l'Association des Administrateurs Scolaires du Québec ou le représentant local de l'Association des administrateurs des écoles protestantes du Québec;

u) "traitement": la rémunération accordée à un administrateur selon les échelles de traitements prévues au présent document excluant les montants forfaitaires, les bonis forfaitaires, les suppléments annuels ou les primes pour disparités régionales.

DIRECTION
DES COMMUNICATIONS

1-2.00 Champ d'application

1-2.01 Sauf disposition contraire, ce document s'applique à tous les administrateurs réguliers à plein temps des commissions pour protestants.

1-2.02 L'administrateur régulier à plein temps qui est en période de probation, telle que définie à la clause 2-1.04, ne bénéficie des avantages du présent document que relativement à son traitement, sa classification, aux primes et aux avantages sociaux.

De plus, ce dernier peut se prévaloir des dispositions prévues aux articles 6-1.00 et 6-2.00 pour tout problème relatif à l'application des dispositions prévues au paragraphe précédent.

1-2.03 Les dispositions qui s'appliquent à la personne affectée temporairement à un emploi d'administrateur sont celles prévues aux clauses 4-3.19 à 4-3.21. De plus, cette dernière peut se prévaloir des dispositions prévues aux articles 6-1.00 et 6-2.00 pour tout problème relatif à l'application des clauses 4-3.19 à 4-3.21.

1-3.00 Politique locale des conditions de travail

1-3.01 La commission élabore une politique locale des conditions de travail des administrateurs après consultation des sections locales.

1-3.02 Le cadre général régissant l'élaboration de la politique locale des conditions de travail figure à l'annexe "B".

1-3.03 Les conditions de travail déterminées au niveau local s'ajoutent aux conditions de travail établies provincialement et prévues au présent document mais ne peuvent, en aucun cas, y contrevenir.

CHAPITRE 2: RÉGIME D'EMPLOI

2-1.00 Dispositions générales

2-1.01 L'engagement d'un administrateur pour exercer une fonction de cadre ou de gérant autre que sur une base temporaire peut se faire par contrat écrit. Dans ce cas, la commission utilise le contrat apparaissant à l'annexe "A" de ce document. Aux fins de ce document, lorsque l'engagement d'un administrateur se fait par résolution de la commission et non par contrat écrit, cette résolution tient lieu de contrat écrit. Dans ce cas, et à moins d'indication contraire, le terme "contrat" signifie la résolution d'engagement.

2-1.02 L'engagement d'un administrateur est d'une durée définie ou indéfinie. Lorsque cet engagement est pour une durée définie et que le contrat ne comporte pas une clause de tacite reconduction cet engagement doit faire l'objet d'un contrat écrit.

2-1.03 Le contrat d'engagement peut être terminé ou ne pas être renouvelé selon les dispositions du présent document.

2-1.04 La commission détermine la période de probation des administrateurs. Toutefois, cette période ne doit pas excéder vingt-quatre (24) mois de service à la commission à titre d'administrateur. Lorsque la période de probation n'est pas déterminée par la commission, elle est présumée être d'une durée de douze mois (12) pour les fins d'application du présent document.

2-1.05 Le non-rengagement est la rupture par la commission du lien d'emploi de l'administrateur qui a un contrat ayant une clause de tacite reconduction et se fait selon les dispositions du présent document.

2-1.06 Lorsque l'engagement est d'une durée définie, il se termine automatiquement et sans avis à la date prévue à moins que le contrat ne comporte une clause de tacite reconduction. L'engagement par contrat à terme défini est d'une durée maximale de trois ans. Lorsqu'un tel contrat est renouvelé par une clause de tacite reconduction, il devient un contrat d'une durée indéfinie.

2-1.07 Lorsqu'un contrat est pour une durée indéfinie, il se renouvelle tacitement à la fin de chaque année scolaire, sauf si la commission ou l'administrateur y renonce conformément aux dispositions du présent article.

2-1.08 La commission peut rétrograder un administrateur à un poste dans le plan. La commission peut également réaffecter un administrateur à un poste hors du plan. En pareil cas, elle donne un avis de trente (30) jours à l'administrateur. La réaffectation hors du plan vient ainsi mettre fin à la nomination de la personne à titre d'administrateur.

2-1.09 Si la commission désire ne pas renouveler le contrat d'un administrateur pour l'année scolaire suivante et le non-rengager, elle doit lui donner un avis écrit à cet effet avant le 1er mai.

2-1.10 L'administrateur qui désire ne pas renouveler son contrat pour l'année scolaire suivante et mettre fin à son engagement, doit donner à la commission un avis écrit à cet effet avant le 1er mai.

2-1.11 La commission peut congédier un administrateur en tout temps pour cause d'incapacité, de négligence à remplir ses devoirs, d'insubordination, d'inconduite, d'immoralité ou d'incompétence.

2-1.12 À la demande de l'administrateur visé par un non-rengagement ou un congédiement, la commission lui donne par écrit les principaux motifs à l'appui de sa décision dans les meilleurs délais mais au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de l'administrateur.

Février 1986

2-2.00 Classification et classement

2-2.01 Le système de classification des emplois des administrateurs contient les catégories suivantes:

a) de cadres, se divisant en sous-catégories:

i) cadres de niveau 1 et 2 de services;
ii) cadres de niveau 1 et 2 des écoles et des centres d'éducation des adultes;

b) de gérance, se divisant en sous-catégories:

i) régisseurs
ii) contremaîtres.

2-2.02 Un corps d'emploi est une unité de rangement du système de classification dans laquelle peut être classé un ensemble d'emplois possédant des caractéristiques communes quant à la nature et à la complexité du travail et quant aux qualifications et aux habiletés requises.

2-2.03 La définition de chaque emploi est une définition type servant de référence à la description des tâches de l'administrateur dans un poste particulier.

2-2.04 Un poste peut comporter le cumul total ou partiel des attributions et responsabilités de plus d'un emploi.

2-2.05 La description des emplois des administrateurs est prévue au document intitulé "Description des emplois et critères d'admissibilité des emplois inclus au plan de classification des administrateurs des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour protestants".

Si aucun corps d'emploi décrit au document ci-haut mentionné ne convient à la classification d'un emploi donné, la commission concernée soumet le cas au ministère de l'éducation et à l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec. Le dossier à soumettre devrait comprendre:

a) la description détaillée de l'emploi;

b) la situation de l'emploi dans la structure de la commission;

c) les qualifications exigées par la commission pour l'exercice de l'emploi.

2-2.06 Les classifications sont déterminées pour chaque niveau de gestion en fonction de la nature et de la complexité des responsabilités inhérentes à chaque emploi.

2-2.07 Chaque classification comprend une ou plusieurs classes qui sont déterminées par la clientèle scolaire, la clientèle adulte, la clientèle totale ou par d'autres critères propres à certaines classifications.

La classification des emplois est décrite aux tableaux 1 à 10 de l'annexe E.

Classement

2-2.08 Le classement d'un poste se fait selon la classification retenue pour ce poste dans le plan de classification des postes et selon les classes.

2-2.09 Dans le cas d'un poste comportant le cumul d'attributions et de responsabilités de plus d'un emploi, la commission applique la classification la plus élevée.

Classes basées sur le nombre d'élèves ou sur la clientèle adulte

A- Cadres des services et gérants

2-2.10 Dans les commissions qui dispensent l'enseignement primaire, la classe applicable aux cadres des services et aux gérants est déterminée en fonction du nombre d'élèves.

Dans les commissions qui dispensent l'enseignement secondaire ou l'enseignement primaire et secondaire, la classe applicable à l'administrateur est déterminée selon les modalités suivantes:

1° en fonction du nombre d'élèves pour les emplois dont la responsabilité s'applique uniquement à ces élèves;

2° en fonction de la clientèle adulte pour les emplois dont la responsabilité s'applique uniquement à cette clientèle;

3° en fonction du nombre d'élèves et de la clientèle adulte pour les emplois dont la responsabilité s'applique à ces deux groupes.

2-2.11 Le nombre d'élèves correspond aux élèves inscrits au 30 septembre dans les écoles de la commission. Dans le cas de l'adjoint administratif, il s'agit du nombre d'élèves de l'école à laquelle il est affecté et les règles de pondération utilisées pour déterminer la classe des cadres des écoles s'appliquent à ce dernier.

2-2.12 Pour les cadres des services de l'éducation des adultes, la clientèle adulte se calcule selon le nombre d'heures de formation pour les adultes inscrits, pour l'année scolaire précédente, dans l'ensemble des centres d'éducation des adultes sous la responsabilité de la commission.

Pour les cadres de centre d'éducation des adultes, la clientèle adulte se calcule selon le nombre d'heures de formation pour les adultes inscrits dans le centre d'éducation des adultes pour l'année scolaire précédente.

2-2.13 Les heures de formation mentionnées à la clause 2-2.12 comprennent les programmes de formation professionnelle, les programmes de formation générale et les programmes de formation socio-culturelle approuvés par le ministre.

Chaque 1 100 heures-étudiants de formation pour adulte, compte pour un élève.

Le nombre d'heures-étudiants de formation s'obtient en effectuant le produit du nombre total d'heures groupes de formation pour l'année par 17.

B- Cadres des écoles

2-2.14 La classe du cadre des écoles est déterminée en fonction du nombre d'élèves inscrits dans chaque école au 30 septembre conformément aux pondérations suivantes applicables à compter du 1er juillet 1986:

1° dans une école d'enseignement primaire où l'on dispense également l'enseignement secondaire, chaque élève d'enseignement secondaire compte pour 1,25 élève;

2° lorsque l'école compte des classes de maternelle autorisées par le ministre à recevoir des enfants de 4 ans ou de 5 ans qui fréquentent la classe l'avant-midi et l'après-midi, chaque élève compte pour 1,50 élève;

3° lorsque l'école compte des élèves identifiés comme souffrant de troubles légers d'apprentissage, chaque élève compte pour 1,50 élève;

4° lorsque l'école compte des élèves identifiés comme étant en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, autres que ceux prévus au paragraphe 3°, chaque élève compte pour 2,00 élèves;

2-2.14 (suite)

5° lorsque l'école compte des élèves inscrits dans une classe d'accueil autorisée par le ministre, chaque élève compte pour 2,00 élèves;

6° lorsque l'école compte des élèves inscrits au professionnel court, chaque élève compte pour 1,50 élève.

La majorité des élèves inscrits soit à l'enseignement primaire soit à l'enseignement secondaire détermine l'ordre d'enseignement primaire ou secondaire de l'école.

Critères applicables à certains gérants

2-2.15 Les critères suivants s'appliquent pour la détermination des classes pour les postes suivants :

Postes:	Critères:
Contremaître d'entretien général	Superficie
Services de transport	Nombre d'élèves transportés
Régisseurs des services alimentaires	Nombre de repas servis
Régisseurs des services communautaires	Nombre et nature des établissements

Changement de classe

2-2.16 Le changement de classe d'un administrateur s'effectue au 1er octobre de chaque année scolaire pour l'année scolaire en cours. Dans ce cas, les modifications au traitement de l'administrateur se font selon les dispositions du reclassement décrites à l'article 4-3.00 et s'appliquent à compter du 1er juillet précédent.

Avancement de classe d'un cadre des écoles au cours d'une même année scolaire

2-2.17 Si, dans une même école, après le 1er octobre, à la suite d'une augmentation du nombre d'élèves, le nombre d'élèves dans l'école dépasse de 10% ou plus le nombre maximal d'élèves qui détermine la classe, la classe d'un cadre des écoles déjà en fonction dans cette école est modifiée.

Février 1986.

CHAPITRE 3: RÈGLES DÉTERMINANT LES EFFECTIFS

3-1.00 Champ d'application:

3-1.01 Ce chapitre comprend les règles administratives déterminant les effectifs en personnel hors cadre, en personnel de cadre et en personnel de gérance au niveau de la commission, des écoles et des centres d'éducation aux adultes.

3-1.02 Les présentes règles administratives concernant les effectifs au niveau de la commission sont établies conformément à l'article 191 de la Loi sur l'instruction publique.

3-1.03 Pour les fins de l'éducation aux adultes, les présentes règles s'appliquent à toute commission autorisée par le ministre à dispenser l'éducation aux adultes, conformément à l'article 486 de la Loi sur l'instruction publique.

3-1.04 Les postes visés par les règles administratives décrites dans ce chapitre comprennent:

i) au niveau de la commission:

1- les hors cadres: les directeurs généraux et les directeurs généraux adjoints à temps plein;
2- les cadres: les directeurs de service, le secrétaire général et les coordonnateurs;

ii) au niveau de l'école:

- les cadres: les directeurs d'écoles et les directeurs adjoints d'écoles;

iii) au niveau du centre d'éducation aux adultes:

- les cadres: les directeurs de centres et les directeurs adjoints de centres.

3-2.00 Règles déterminant les effectifs au niveau de la commission

Règles générales

3-2.01 a) Les effectifs en personnel hors cadre et de cadre des services sont déterminés par la commission sur la base du nombre d'élèves inscrits au 30 septembre de l'année en cours à la commission.

b) Les effectifs en personnel de cadre des services de l'éducation aux adultes sont déterminés par la commission sur la base de la moyenne d'heures/groupes de formation reconnues par le ministre pour les trois (3) meilleures des quatre (4) dernières années scolaires excluant l'année scolaire précédant l'année scolaire pour laquelle on établit le nombre d'heures/groupes de formation.

c) Les effectifs en personnel de gérance sont déterminés par la commission.

3-2.02 Le nombre de postes de hors cadre et de cadre des services résultant de l'application des règles du présent article constitue un nombre maximal de postes.

3-2.03 Malgré la clause 3-2.02, la commission qui, pour l'année 1981-1982, voit diminuer le nombre de postes de hors cadre et de cadre des services par l'application des dispositions du présent article, peut maintenir le nombre de postes qu'elle a déterminé pour l'année scolaire 1981-1982.

Pour les années scolaires subséquentes, la commission qui voit diminuer le nombre de postes de hors cadre et de cadre des services par l'application des dispositions du présent article, peut maintenir un nombre de postes n'excédant pas le nombre de postes résultant de l'application du paragraphe précédent ou le nombre de postes obtenu par l'application des dispositions du présent article pour l'année scolaire précédente.

Février 1986

3-2.04 Tableau I - Le nombre maximal de postes de hors cadre et de cadre des services pour les commissions scolaires dispensant l'enseignement primaire.

Nombre d'élèves	Effectifs (postes) Hors cadre et cadre des services
Moins de 1 000	voir clause 3-2.09
1 000 à 1 499	2
1 500 à 2 499	3
2 500 à 4 499	4
4 500 à 6 999	5
7 000 à 8 999	6
9 000 à 11 999	7
12 000 à 14 999	8
15 000 à 17 999	9
18 000 et plus	10

3-2.05 Tableau II - Le nombre maximal de postes de hors cadre et de cadre des services pour les commissions scolaires régionales dispensant l'enseignement secondaire.

Nombre d'élèves	Effectifs (postes) Hors cadre et cadre des services
Moins de 2 000	voir clause 3-2.09
2 000 à 2 499	3
2 500 à 2 999	4
3 000 à 3 499	5
3 500 à 3 999	6
4 000 à 4 499	7
4 500 à 4 999	8
5 000 à 5 999	9
6 000 à 6 999	10
7 000 à 8 999	11
9 000 à 11 999	12
12 000 à 14 999	13
15 000 et plus	voir clause 3-2.09

Février 1986

3-2.06 Tableau III - Le nombre maximal de postes de hors cadre et de cadre des services pour les commissions scolaires dispensant l'enseignement primaire et secondaire.

Nombre d'élèves	Effectifs (postes) Hors cadre et cadre des services
Moins de 2 000	voir clause 3-2.09
2 000 à 2 999	3
3 000 à 3 999	4
4 000 à 4 999	5
5 000 à 5 999	6
6 000 à 6 999	7
7 000 à 7 999	8
8 000 à 9 499	9
9 500 à 10 999	10
11 000 à 12 999	11
13 000 à 14 999	12
15 000 à 17 499	13
17 500 et plus	voir clause 3-2.09

3-2.07 Tableau IV - Le nombre maximal de postes de cadre des services pour les commissions scolaires autorisées à dispenser des services d'éducation aux adultes.

Heures/groupes de formation	Effectifs (postes) Cadre des service
Moins de 6 000	voir clause 3-2.09
6 000 à 24 999	1
25 000 à 39 999	2
40 000 à 59 999	3
60 000 à 79 999	4
80 000 et plus	voir clause 3-2.09

Février 1986

3-2.08 Les postes prévus à la clause 3-2.07 s'ajoutent aux postes prévus aux clauses 3-2.04 à 3-2.06 et ne font pas l'objet de transférabilité entre eux, sous réserve de l'article 3-5.00.

Règles particulières

3-2.09 Dans les commissions dont le nombre de postes n'est pas prévu aux clauses 3-2.04 à 3-2.07, le ministre décide du nombre de ces postes.

3-2.10 Les cas de délégation de pouvoirs de commissions scolaires membres d'une commission scolaire régionale à ladite commission scolaire régionale font l'objet d'une décision particulière du ministre.

3-2.11 Suite à l'application des articles 427, 448 et 449 de la Loi sur l'instruction publique, la nouvelle structure administrative ainsi que la réaffectation du personnel de cadre des services feront l'objet d'une analyse particulière du ministre.

3-2.12 Une commission peut compter, en plus du nombre de postes prévu par l'application des clauses 3-2.04 à 3-2.07, un poste de coordonnateur en adaptation scolaire si elle possede une clientèle scolaire de 3 000 élèves et plus.

3-2.13 Une commission qui compte une clientèle scolaire de moins de 3 000 élèves peut bénéficier des dispositions prévues à la clause 3-2.12, à la condition qu'elle se regroupe avec une ou deux commissions. Dans ce cas, une entente doit intervenir entre les commissions concernées.

3-2.14 Une commission scolaire régionale peut compter un coordonnateur de l'enseignement primaire dès qu'elle assume les services de l'administration pédagogique pour plus de 2 000 élèves de niveau primaire.

3-2.15 Dans les commissions qui dispensent à la fois l'enseignement primaire et secondaire en langue française et en langue anglaise, les services de l'enseignement peuvent s'organiser, compte tenu de l'importance de la clientèle de chaque groupe, selon la langue d'enseignement ou selon le niveau d'enseignement.

3-2.16 Une commission qui dispense à la fois l'enseignement primaire et secondaire en langue française et en langue anglaise peut compter, en plus du nombre de postes prévu par l'application des clauses 3-2.04 à 3-2.07, un poste additionnel dans les services de l'enseignement.

3-2.17 Malgré la clause 3-2.02, le Ministre peut accorder tout poste additionnel au nombre de postes prévu par l'application des règles décrites au présent article.

3-3.00 Règles déterminant les effectifs au niveau des écoles

3-3.01 Les effectifs en personnel de cadre des écoles sont déterminés par la commission sur la base du nombre d'élèves inscrits au 30 septembre de l'année scolaire en cours et compte tenu des dispositions du présent article.

3-3.02 Le calcul du nombre d'élèves est déterminé en tenant compte des règles de pondération prévues à la clause 2-2.14.

3-3.03 Pour les fins de cet article, il existe 3 types d'écoles:

Premier type: l'établissement qui compte plus de 225 élèves;

Deuxième type: les établissements situés à moins de 1,6 kilomètre (1 mille) les uns des autres qui, une fois regroupés, constituent une entité institutionnelle de plus de 225 élèves;

Troisième type: les établissements comptant moins de 225 élèves, situés à plus de 1,6 kilomètre (1 mille) de tout autre établissement.

3-3.04 Le nombre de postes de cadre des écoles résultant de l'application des règles du présent article constitue un nombre maximal de postes.

3-3.05 Malgré la clause 3-3.04, la commission qui, pour l'année scolaire 1981-1982, voit diminuer le nombre de postes de cadre des écoles par l'application des dispositions du présent article, peut maintenir le nombre de postes qu'elle a déterminé pour l'année scolaire 1981-1982.

Pour les années scolaires subséquentes, la commission qui voit diminuer le nombre de postes de cadre des écoles par l'application du présent article, peut maintenir un nombre de postes n'excédant pas le nombre de postes résultant de l'application du paragraphe précédent ou le nombre de postes obtenu par l'application des dispositions du présent article pour l'année scolaire précédente.

Février 1986

3-3.06 Tableau V - Le nombre maximal de postes de cadre des écoles pour les écoles du premier type:

Clientèle pondérée	Personnel de cadre des écoles directeur	directeurs adjoints
École primaire		
225 à 549	1	-
550 à 999	1	1
1 000 et plus	1	2
École secondaire		
225 à 499	1	-
500 à 899	1	1
900 à 1 499	1	2
1 500 à 1 999	1	3
2 000 à 2 599	1	4
2 600 à 3 099	1	5
3 100 à 3 599	1	6
3 600 et plus	1	7

3-3.07 Tableau VI - Le nombre maximal de postes de cadre des écoles pour les écoles du deuxième type:

Clientèle pondérée	Personnel de cadre des écoles directeur	directeurs adjoints
École primaire		
225 à 549	1	-
550 à 899	1	1
900 et plus	1	2
École secondaire	cf. clause 3-3.06	

3-3.08 En plus des postes de cadre des écoles prévus aux clauses 3-3.06 et 3-3.07, la commission peut compter un poste de directeur adjoint additionnel pour toute école secondaire de 1 800 élèves et plus qui compte un minimum de 300 élèves inscrits au premier cycle du cours secondaire.

3-3.09 En plus des postes de cadre des écoles prévus aux clauses 3-3.06 et 3-3.07, la commission peut affecter un adjoint-spécial d'école à tout établissement où il n'y a pas de directeur adjoint.

3-3.10 Le nombre de cadres des écoles que la commission peut affecter aux seules écoles du troisième type est égal au quotient obtenu en divisant par 200 la somme des élèves inscrits dans l'ensemble des établissements de ces écoles, sans tenir compte de la fraction.

3-3.11 Dans le cas d'un établissement de moins de 225 élèves, qui n'a pas été regroupé avec un autre établissement pour former une école de plus de 225 élèves et qui ne compte pas de directeur, la commission désigne un responsable d'école parmi les enseignants de cet établissement.

3-3.12 En plus des postes de cadre des écoles prévus à la clause 3-3.10, la commission peut affecter un responsable ou un adjoint spécial pour chacun des établissements qui constitue une école du 3e type:

- un adjoint-spécial si l'établissement constitue une école dirigée par un directeur non itinérant;

- un responsable si l'établissement fait partie d'une école dirigée par un directeur itinérant.

Règles particulières

3-3.13 Dans le cas d'une école du 3e type, une commission peut remplacer un poste de directeur par un ou des postes de direction avec charge d'enseignement après autorisation du ministre.

3-3.14 Un cadre des écoles peut être libéré entièrement des fonctions qu'il assume pour être affecté à des travaux d'organisation et de préparation en vue de l'ouverture au cours de l'année suivante d'une nouvelle école.

3-3.15 Malgré la clause 3-3.04, le ministre peut accorder tout poste additionnel au nombre de postes prévu par l'application des règles décrites au présent article.

3-3.16 Compte tenu des dispositions du présent article, la commission détermine le nombre total de postes de cadre des écoles et peut répartir ce nombre en postes de directeur d'école ou de directeur adjoint d'école.

Février 1986

3-4.00 Règles déterminant les effectifs pour les centres d'éducation des adultes

3-4.01 Les effectifs en personnel de cadre des centres d'éducation des adultes sont déterminés par la commission sur la base des heures/groupes de formation et compte tenu des dispositions du présent article.

3-4.02 Le nombre d'heures/groupes de formation est établi sur la base de la moyenne d'heures/groupes de formation reconnues par le ministre pour les trois (3) meilleures des quatre (4) dernières années scolaires excluant l'année scolaire précédant l'année scolaire pour laquelle on établit le nombre d'heures/groupes de formation.

3-4.03 Le nombre de postes de cadre pour l'ensemble des centres de l'éducation des adultes déterminé par l'application des règles du présent article constitue un nombre maximal de postes.

3-4.04 Malgré la clause 3-4.03, la commission qui, pour l'année scolaire 1981-1982, voit diminuer le nombre de postes de cadre des centres de l'éducation aux adultes par l'application des dispositions du présent article, peut maintenir le nombre de postes qu'elle a déterminé pour l'année scolaire 1981-1982.

Pour les années subséquentes, la commission qui voit diminuer le nombre de postes de cadre des centres de l'éducation aux adultes par l'application des dispositions du présent article, peut maintenir un nombre de postes n'excédant pas le nombre de postes résultant de l'application du paragraphe précédent ou le nombre de postes obtenu par l'application des dispositions du présent article pour l'année scolaire précédente.

Février 1986

3-4.05 Tableau VII: Le nombre maximal de postes à temps plein de cadre des centres d'éducation des adultes pour l'ensemble des centres d'éducation des adultes de la commission.

Nombre d'heures/groupes de formation (H G/F)	Personnel de cadre Nombre maximal de postes à temps plein (ajusté à l'entier le plus près)
Moins de 7 000	voir clause 3-4.06
7 000 à 24 999	1 poste par 9 000 H G/F
25 000 à 39 999	1 poste par 10 000 H G/F
40 000 à 59 999	1 poste par 11 000 H G/F
60 000 à 84 999	1 poste par 12 000 H G/F
85 000 à 114 999	1 poste par 13 000 H G/F
115 000 et plus	1 poste par 14 000 H G/F

3-4.06 La commission dont le nombre de postes n'est pas prévu à la clause 3-4.05 fait l'objet d'une décision du ministre.

3-4.07 Malgré la clause 3-4.01, le ministre peut accorder tout poste de cadre dans le cas des centres d'éducation aux adultes où il ne se dispense que des services d'aide personnelle, d'accueil et références, de soutien à la formation ou d'animation communautaire aux étudiants ou à la population.

3-4.08 Malgré la clause 3-4.03, le ministre peut accorder tout poste additionnel au nombre de postes prévu par l'application des règles décrites au présent article.

3-4.09 La commission peut transformer des postes de cadre à temps plein des centres d'éducation des adultes en postes de cadre à temps partiel des centres d'éducation des adultes.

Février 1986

3-5.00 Transférabilité et affectation des effectifs

3-5.01 Malgré les clauses 3-2.02 et 3-3.04, la commission peut, après consultation des cadres des services, transformer des postes de cadre des services prévus par l'application de l'article 3-2.00 en postes de cadre des écoles, de personnel de gérance, de cadre des services de l'éducation des adultes, de personnel professionnel non enseignant ou de personnel de soutien.

3-5.02 Malgré la clause 3-2.02, la commission peut, après consultation des cadres des écoles, transformer des postes de cadre des écoles prévus par l'application de l'article 3-3.00, en postes de cadre des services, de personnel de gérance, de cadre des services de l'éducation des adultes, de personnel professionnel non enseignant ou de personnel de soutien.

Février 1986

CHAPITRE 4: RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

RÉMUNÉRATION

4-1.00 Échelles de traitements 1985-1986

4-1.01 Les minimums et les maximums des échelles de traitements au 30 juin 1985 des administrateurs sont majorés comme suit pour la période du 1er juillet 1985 au 30 juin 1986:

1° 2,5% pour les cadres des services et les cadres des centres d'éducation des adultes;

2° 2,76% pour les cadres des écoles;

3° 3,3% pour les gérants.

Ces échelles de traitements sont prévues aux tableaux I à VII de l'annexe D.

4-2.00 Règles concernant l'annualité au 1er juillet 1985 et les bonis forfaitaires

Section 1 - Dispositions générales

4-2.01 Sauf dispositions expresses au contraire, l'annualité au 1er juillet 1985 s'applique à l'administrateur qui est en fonction le 30 juin 1985 et le 1er juillet 1985.

4-2.02 Lors d'un mouvement de personnel au 1er juillet 1985, l'application des règles de l'annualité au 1er juillet 1985 constitue l'étape préalable à l'application des dispositions de l'article 4-3.00.

Section 2 - Règles concernant l'annualité au 1er juillet 1985

Sous-section 1 - Règles générales

4-2.03 L'annualité d'un cadre des services ou d'un cadre de centre d'éducation des adultes au 1er juillet 1985 est déterminée selon les dispositions suivantes:

1° le traitement d'un cadre des services ou d'un cadre de centre d'éducation des adultes qui a atteint le maximum de son échelle de traitements au 30 juin 1985 est augmenté de 2,5%;

4-2.03 (suite)

2° le traitement d'un cadre des services ou d'un cadre de centre d'éducation des adultes qui n'a pas atteint le maximum de son échelle de traitements au 30 juin 1985 est augmenté de 7%, sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle échelle de traitements au 1er juillet 1985;

3° le cadre des services ou le cadre de centre d'éducation des adultes visé au paragraphe 1° ou 2° reçoit un montant forfaitaire égal à 0,26% de son traitement au 30 juin 1985.

4-2.04 L'annualité d'un cadre des écoles au 1er juillet 1985 est déterminée selon les dispositions suivantes:

1° le traitement d'un cadre des écoles qui a atteint le maximum de son échelle de traitements au 30 juin 1985 est augmenté de 2,76%;

2° le traitement d'un cadre des écoles qui n'a pas atteint le maximum de son échelle de traitements au 30 juin 1985 est augmenté de 7,26%, sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle échelle de traitements au 1er juillet 1985.

4-2.05 L'annualité d'un gérant au 1er juillet 1985 est déterminée selon les dispositions suivantes:

1° le traitement d'un gérant qui a atteint le maximum de son échelle de traitements au 30 juin 1985 est augmenté de 3,3%;

2° le traitement d'un gérant qui n'a pas atteint le maximum de son échelle de traitements au 30 juin 1985 est augmenté de 7,8%, sans toutefois dépasser le maximum de sa nouvelle échelle de traitements au 1er juillet 1985.

4-2.06 L'administrateur dont le rendement est jugé insatisfaisant n'a pas droit à l'annualité.

Sous-section 2 - Règles particulières applicables à certains administrateurs en invalidité

4-2.07 La présente sous-section s'applique à l'administrateur en invalidité au 1er juillet 1985 et dont la période d'invalidité a débuté après le 1er juillet 1983.

4-2.08 L'annualité, au 1er juillet 1985, de l'administrateur en invalidité est déterminée selon les dispositions suivantes:

1° pour l'administrateur qui a été en fonction au moins 6 mois au cours de l'année scolaire 1984-1985, les clauses 4-2.03 à 4-2.06 s'appliquent, le cas échéant;

2° pour l'administrateur qui a été en fonction moins de 6 mois au cours de l'année scolaire 1984-1985 les dispositions suivantes s'appliquent:

a) le traitement du cadre des services ou du cadre de centre d'éducation des adultes au 30 juin 1985 est augmenté de 2,5%. De plus, ce dernier reçoit un montant forfaitaire égal à 0,26% de son traitement au 30 juin 1985;

b) le traitement du cadre des écoles au 30 juin 1985 est augmenté de 2,76%;

c) le traitement du gérant au 30 juin 1985 est augmenté de 3,3%.

Section 3 - Bonis forfaitaires

4-2.09 La commission dispose d'une masse salariale de 2% des traitements des administrateurs qui sont en fonction le 30 juin 1985 et le 1er juillet 1985, qu'elle distribue sous forme de bonis forfaitaires aux administrateurs afin de récompenser et d'améliorer la productivité.

4-2.10 La commission détermine les modalités de distribution des bonis forfaitaires et consulte à cette fin les représentants locaux des associations concernées.

Ces modalités doivent contenir les règles suivantes:

1° la distribution des bonis forfaitaires ne doit pas être uniforme pour tous les administrateurs;

2° le boni forfaitaire accordé à un administrateur ne peut excéder 8% de son traitement au 30 juin 1985;

3° le pourcentage du boni ajouté à celui de l'annualité au 1er juillet 1985 ne peut excéder 14% du traitement de l'administrateur au 30 juin 1985.

4-2.11 Le boni forfaitaire est accordé à un administrateur en un ou deux versements au cours de l'année scolaire 1985-1986.

4-3.00 Régime général d'administration des traitements

Première nomination

4-3.01 La première nomination consiste en l'accession de toute personne à un emploi régi par le plan de classification du personnel de cadre et de gérance.

4-3.02 Lorsque la personne visée par une première nomination à un emploi régi par ce document vient de l'extérieur du secteur de l'éducation, son traitement est établi en tenant compte de sa formation et de son expérience compte tenu des critères d'admissibilité requis pour l'emploi concerné.

4-3.03 Lorsque la personne visée par une première nomination à un emploi régi par ce document vient de l'intérieur du secteur de l'éducation, la commission lui accorde une augmentation annuelle de 15% de son traitement annuel antérieur. Toutefois, le traitement ainsi accordé ne peut être ni inférieur au taux minimal ni supérieur au taux maximal prévu à l'échelle de traitements de sa nouvelle classe.

Le traitement antérieur de la personne est le traitement qu'elle reçoit ou recevrait au moment de sa première nomination pour l'emploi qu'elle occupait avant sa première nomination.

Malgré l'alinéa précédent, le traitement antérieur comprend le supplément accordé au chef de groupe si l'enseignant nommé à un emploi de cadre des écoles occupait antérieurement cette fonction.

Lorsque l'augmentation annuelle de 15% est limitée par le maximum de l'échelle de traitements, la différence, s'il y a lieu, entre son traitement avant sa première nomination augmentée de 10% et le maximum de sa nouvelle échelle de traitement lui est alors versée sous la forme d'un montant forfaitaire et ceci, seulement pour les 12 mois qui suivent la date de sa première nomination. Ce montant forfaitaire est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

4-3.04 Le traitement de l'enseignant nommé à un emploi d'administrateur en cours d'année scolaire est établi conformément à la clause 4-3.03. Toutefois, ce dernier reçoit pour l'année scolaire:

1° le traitement d'enseignant au moment de sa première nomination;

2° un montant égal au pourcentage d'augmentation reçu lors de la première nomination conformément à la clause 4-3.03, et ce, proportionnellement au nombre de mois de service à titre d'administrateur au cours de cette année scolaire.

Reclassement

4-3.05 Le reclassement consiste dans le passage d'un administrateur à une classe comportant une échelle de traitements dont le taux maximal est supérieur ou inférieur à celui de son ancienne classe, mais à la condition qu'il demeure dans le même emploi et dans la même commission.

Dans le cas des cadres des écoles et des gérants des écoles, le paragraphe précédent s'applique à la condition additionnelle qu'ils demeurent dans la même école.

4-3.06 L'administrateur ainsi reclassé dans une nouvelle classe comportant une échelle de traitements dont le taux maximal est supérieur à celui de son ancienne classe reçoit, à compter de la date effective de son reclassement, le taux de traitement prévu à l'échelle de traitements de sa nouvelle classe qui lui assure une augmentation annuelle de traitement égale à la différence entre le taux maximal de sa nouvelle classe et le taux maximal de son ancienne classe.

4-3.07 L'administrateur ainsi reclassé dans une nouvelle classe comportant une échelle de traitements dont le taux maximal est inférieur à celui de son ancienne classe continue de recevoir, à compter de la date effective de son reclassement dans sa nouvelle classe, le même taux de traitement que dans son ancienne classe.

Lorsque le traitement de l'administrateur reclassé est supérieur au taux de traitement maximal de sa nouvelle classe, il reçoit le traitement prévu à sa nouvelle classe. Dans ce cas, l'administrateur concerné bénéficie du mécanisme de réajustement de traitement prévu aux clauses 4-3.23 à 4-3.26.

Promotion

4-3.08 La promotion consiste dans la nomination d'un administrateur à un autre emploi régi par le plan de classification, mais dans une classe comportant une échelle de traitements dont le taux maximal prévu à l'échelle de traitements de sa nouvelle classe est plus élevé que celui de son ancienne classe.

Dans le cas des cadres des écoles et des gérants des écoles, le paragraphe précédent s'applique également lorsque l'administrateur concerné demeure dans le même emploi mais dans une autre école.

4-3.09 L'administrateur promu reçoit à compter de la date effective de sa promotion, le taux de traitement prévu à l'échelle de traitements de sa nouvelle classe qui lui assure une augmentation annuelle de traitement pouvant atteindre 10% du taux de traitement qu'il recevait avant sa promotion. Toutefois, le traitement ainsi accordé ne peut être ni inférieur au taux minimal ni supérieur au taux maximal prévu à l'échelle de traitements de sa nouvelle classe.

4-3.09 (suite)

Lorsque l'augmentation annuelle que la commission veut lui accorder est limitée par le maximum de l'échelle de traitements, la différence lui est alors versée sous la forme d'un montant forfaitaire et ceci, seulement pour les 12 mois qui suivent la date de sa promotion. Ce montant forfaitaire est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

Mutation

4-3.10 La mutation consiste dans la nomination d'un administrateur à un emploi régi par le plan de classification mais dans une classe comportant une échelle de traitements dont le taux maximal prévu à l'échelle de traitements de sa nouvelle classe est identique à celui de son ancienne classe.

4-3.11 L'administrateur muté continue de recevoir, à compter de la date effective de sa mutation dans sa nouvelle classe, le même taux de traitement que dans son ancienne classe.

Rétrogradation

4-3.12 La rétrogradation consiste dans la nomination d'un administrateur à un autre emploi régi par le plan de classification, mais dans une classe comportant une échelle de traitements dont le taux maximal prévu à l'échelle de traitements de sa nouvelle classe est moins élevé que celui de son ancienne classe.

La rétrogradation est le résultat d'une décision de la commission ou d'une demande de l'administrateur qui est acceptée par la commission.

Dans le cas des cadres des écoles et des gérants des écoles, les paragraphes précédents s'appliquent également lorsque l'administrateur concerné demeure dans le même emploi mais dans une autre école.

4-3.13 L'administrateur qui fait l'objet d'une rétrogradation reçoit, à compter de la date effective de sa rétrogradation, le taux de traitement prévu à l'échelle de traitements de sa nouvelle classe qui correspond à une diminution de traitement n'excédant pas 10% du taux de traitement qu'il recevait avant sa rétrogradation. Toutefois, le traitement ainsi accordé ne peut être ni inférieur au taux minimal ni supérieur au taux maximal prévu à l'échelle de traitements de sa nouvelle classe.

4-3.14 Dans le cas d'une rétrogradation qui comporte une mesure à caractère disciplinaire ou qui résulte d'une demande de l'administrateur qui est acceptée par la commission, la commission peut accorder le mécanisme de réajustement de traitement prévu aux clauses 4-3.23 à 4-3.26.

Dans tout autre cas de rétrogradation, l'administrateur bénéficie du mécanisme de réajustement de traitement prévu aux clauses 4-3.23 à 4-3.26.

Réaffectation hors du plan

4-3.15 La réaffectation hors du plan consiste dans la nomination d'un administrateur à un emploi régi par les plans de classification du personnel professionnel, du personnel enseignant ou du personnel de soutien.

La réaffectation hors du plan est le résultat d'une décision de la commission ou d'une demande de l'administrateur qui est acceptée par la commission.

4-3.16 Les conditions de travail d'un administrateur ainsi réaffecté hors du plan sont celles prévues pour le nouvel emploi auquel il est réaffecté.

4-3.17 Dans le cas d'une réaffectation hors du plan qui comporte une mesure à caractère disciplinaire ou qui résulte d'une demande de l'administrateur qui est acceptée par la commission, la commission peut accorder le mécanisme de réajustement de traitement prévu aux clauses 4-3.23 à 4-3.26.

Dans tout autre cas de réaffectation hors du plan, l'administrateur bénéficie du mécanisme de réajustement de traitement prévu aux clauses 4-3.23 à 4-3.26.

Affectation anticipée

4-3.18 Les présentes dispositions s'appliquent au cadre des écoles visé par la clause 3-3.19. Dans ce cas, les dispositions relatives à la promotion, la mutation ou la rétrogradation s'appliquent, selon le cas.

Affectation temporaire

4-3.19 L'affectation temporaire vise toute personne ou tout administrateur affecté temporairement à un emploi d'administrateur pour assurer la permanence et la continuité de la direction ou lors de circonstances particulières exigeant la compétence de l'administrateur.

Les vacances annuelles d'un administrateur n'entraînent pas une affectation temporaire au sens du paragraphe précédent.

4-3.20 La rémunération de la personne ou de l'administrateur prévue pour son nouvel emploi est déterminée, pour la durée de l'affectation, selon les dispositions ce l'article 4-3.00 comme si l'affectation était permanente.

Advenant que la personne ou l'administrateur soit nommé à titre régulier dans l'emploi, il continue de recevoir cette rémunération.

4-3.20 (suite)

Toutefois, l'administrateur affecté temporairement à un emploi d'administrateur lors de circonstances particulières exigeant sa compétence continue de recevoir le traitement prévu pour son emploi antérieur lorsque son traitement établi selon les dispositions de l'article 4-3.00 est inférieur à celui prévu pour son emploi antérieur.

4-3.21 Lorsque la commission juge, compte tenu des besoins du système scolaire, qu'il est préférable de nommer une personne qui n'est pas à l'emploi de la commission scolaire au moment de son affectation temporaire, elle reçoit, en sus de sa rémunération, un montant forfaitaire égal à 15% de son traitement pour compenser l'absence de toute autre condition de travail et bénéfice d'emploi y compris les vacances et les congés fériés. Ce montant forfaitaire est établi au prorata de la durée de l'affectation et est versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement.

Directeur général adjoint à temps partiel

4-3.22 Les présentes dispositions s'appliquent à l'administrateur nommé directeur général adjoint à temps partiel conformément à l'article 191 de la Loi sur l'instruction publique, lorsqu'il exerce sa fonction d'administrateur à temps plein tout en remplissant les tâches de sa fonction de directeur général adjoint.

L'administrateur ainsi nommé directeur général adjoint reçoit, à compter du 1er juillet 1984, un supplément annuel décrit au tableau suivant.

CLASSE DE LA COMMISSION / CATÉGORIE DE LA COMMISSION	CLASSE I	CLASSE II	CLASSE III	CLASSE IV
1. Commission scolaire dispensant l'enseignement primaire	900	1 200	1 600	1 950
2. Commission scolaire dispensant l'enseignement secondaire ou l'enseignement primaire et secondaire	1 600	1 950	1 950	2 400

Réajustement de traitement

4-3.23 Sauf disposition contraire, l'administrateur visé par une réaffectation hors du plan, une rétrogradation ou un reclassement reçoit, s'il y a lieu, un montant de réajustement calculé selon les clauses 4-3.24 à 4-3.26, pour chacune des 2 années qui suivent la réaffectation hors du plan, la rétrogradation, ou le reclassement.

4-3.24 Ce montant de réajustement représente la différence entre le traitement avant la réaffectation hors du plan, la rétrogradation, ou le reclassement déterminé selon les règles de l'annualité et le traitement après la réaffectation hors du plan, la rétrogradation, ou le reclassement.

4-3.25 Le montant de réajustement constitue un montant forfaitaire, versé selon les mêmes modalités que celles relatives au versement du traitement de l'administrateur ou de la personne concernée et s'applique à la cotisation à son régime de retraite.

Ce montant de réajustement n'est pas transférable d'une commission à une autre, sauf dans les situations prévues à l'article 5-5.00.

4-3.26 Sauf disposition contraire, aucun montant de réajustement ne peut être accordé pour une période excédant deux (2) ans, pour une même réaffectation hors du plan, une même rétrogradation, ou pour un même reclassement.

4-4.00 Allocations relatives aux disparités régionales

4-4.01 Définitions

Aux fins du présent article, on entend par:

1) Dépendant

Un dépendant au sens de la loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec l'administrateur. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'administrateur n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'administrateur ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'administrateur.

Point de départ:

Domicile sur le territoire du Québec au sens légal du terme au moment de l'embauche. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre la commission et l'administrateur.

2) Secteur I

- Le secteur d'aménagement de la ville de Matagami situé dans les limites de la commission régionale de Western Quebec.

- Le secteur d'aménagement de la ville de Chibougamau-Chapais situé dans les limites de la commission régionale d'Eastern Quebec.

Secteur II

- Le secteur d'aménagement des villes de Gagnon, Fermont, Schefferville situé dans les limites de la commission régionale d'Eastern Quebec.

- Le territoire de l'Ile d'Entrée et Grosse Ile situé dans les limites de la commission régionale de Gaspesia.

Niveau des primes

4-4.02 L'administrateur travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 4-4.01 reçoit une prime d'isolement et d'éloignement selon les taux applicables à compter du 1er juillet 1982 prévus au tableau suivant:

	Avec dépendant(s)	Sans dépendant
Secteur I	4 545 $	3 179 $
Secteur II	5 618 $	3 746 $

4-4.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de l'administrateur sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 4-4.01.

4-4.04 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et para-public, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à l'administrateur avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle sans dépendant et ce, nonobstant la définition du terme "dépendant" apparaissant à la clause 4-4.01.

Autres bénéfices

4-4.05 La commission assume les frais suivants de tout administrateur recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 4-4.01:

a) le coût du transport de l'administrateur déplacé et de ses dépendants;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:

- 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans ou plus,

- 137 kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

4-4.05 (suite)

c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu;

d) le coût du transport du véhicule motorisé, s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants, s'il y a lieu.

Ces frais sont assumés par la commission jusqu'au point de départ et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

4-4.06 Dans les cas où l'administrateur admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 4-4.05, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

4-4.07 Ces frais sont payables à condition que l'administrateur ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, ou l'application du chapitre 5 et uniquement dans les cas suivants:

a) lors de la première affectation de l'administrateur;

b) lors du non-renouvellement d'engagement;

c) lors d'une réaffectation hors du plan ou d'un reclassement à la demande de la commission ou de l'administrateur;

d) lorsqu'un administrateur obtient un congé pour fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 4-4.05 sont également payables à l'administrateur dont le point de départ est situé à 50km ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

Ces frais sont assumés par la commission jusqu'au point de départ et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

4-4.08 Sorties

La commission rembourse à l'administrateur recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions les frais inhérents aux sorties suivantes pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 4-4.01;

a) pour Gagnon, Fermont, Schefferville: trois (3) sorties par année pour l'administrateur et ses dépendants jusqu'au réseau routier;

b) pour les autres localités non rattachées au réseau routier provincial: une (1) sortie par année pour l'administrateur et ses dépendants jusqu'au réseau routier s'il y a lieu.

Les frais assumés par la commission en vertu du présent paragraphe visent le déplacement aller-retour jusqu'au point de départ et sont remboursés sur production de pièces justificatives.

4-4.09 Remboursement de dépenses de transit

La commission rembourse à l'administrateur, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour lui-même et ses dépendants lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

4-4.10 Décès de l'administrateur

Dans le cas du décès de l'administrateur ou de l'un de ses dépendants, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle.

4-4.11 Véhicule à la disposition des administrateurs

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, une entente concernant des véhicules mis à la disposition des administrateurs pourra être convenue entre la commission et les associations.

Logement

4-4.12 Les obligations et pratiques de la commission portant sur la fourniture d'un logement à un administrateur, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existent déjà.

Février 1986

4-4.13 Les loyers chargés aux administrateurs qui bénéficient d'un logement dans les localités de Gagnon, Fermont et Schefferville sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1979.

Prime de rétention

4-4.14 La prime de rétention, équivalent à 8 p. cent du traitement, est maintenue pour les administrateurs travaillant uniquement dans les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clarke City) et de Port Cartier.

Dispositions antérieures

4-4.15 Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de dispositions antérieures, ils sont reconduits, y compris les frais de déménagement et les commissions à titre de compensation pour le logement pour les territoires des commissions scolaires régionales du Golfe et de la Côte Nord.

4-5.00 Régimes d'assurances collectives

4-5.01 Les administrateurs sont protégés par un régime uniforme d'assurance-vie et un régime de base d'assurance-salaire.

4-5.02 Les administrateurs sont également protégés par un régime complémentaire d'assurance collective qui comprend les bénéfices suivants:

a) assurance-vie de base;

b) rente de survivants;

c) assurance-salaire;

d) assurance accident-maladie.

De plus, une assurance-vie additionnelle est offerte en option aux administrateurs qui en défraient la totalité des coûts.

4-5.03 La participation au régime d'assurance collective est obligatoire. Le taux de la contribution d'un administrateur aux régimes prévus à la clause 4-5.02 est fixé par le Comité paritaire décisionnel pour les régimes d'assurances des cadres et s'applique au salaire annuel de l'administrateur tel que déterminé selon la clause 4-5.10.

Malgré le premier alinéa, la contribution aux régimes prévus aux clauses 4-5.01 et 4-5.02 dans le cas d'un administrateur qui obtient un congé sans traitement à temps partiel sur une base hebdomadaire est établie comme suit:

1° pour la période du temps travaillé, les dispositions prévues au premier alinéa s'appliquent;

2° pour la période du congé sans traitement, le taux de la contribution de l'administrateur comprend le taux correspondant à la contribution de l'employeur et de l'employé pour les garanties assurées et le taux correspondant au coût des rentes des survivants.

Cependant, lorsque l'administrateur n'était pas à l'emploi d'un organisme des secteurs de l'Éducation, des Affaires sociales ou de la Fonction publique, ou d'un organisme dont un ou plusieurs employés sont assujettis par décret à ce même régime, au plus tard 30 jours avant la date de son entrée en fonction à un emploi prévu à ce document, l'admissibilité au présent régime s'applique au terme du délai d'un mois à compter de cette date d'entrée en fonction.

4-5.04 Sous réserve de la clause 4-5.16, la participation d'un administrateur au présent régime se termine à la première des dates suivantes:

a) la date à laquelle l'administrateur cesse d'occuper un emploi de hors cadre ou d'administrateur;

b) la date effective de sa retraite, sous réserve des dispositions du régime concernant le personnel retraité.

4-5.05 Les renseignements qui ne sont pas fournis au présent article relativement aux bénéfices du régime d'assurance collective sont décrits au Régime d'assurance collective des employés cadres des secteurs public et parapublic du Québec.

Régime de base d'assurance-salaire

4-5.06 Le régime de base d'assurance-salaire couvre toute période d'invalidité durant laquelle l'administrateur est absent du travail jusqu'à concurrence de 104 semaines à compter du début de la période d'invalidité.

4-5.07 La prestation d'assurance-salaire qui s'applique pendant les 3 premières semaines d'invalidité est équivalente à 100% du salaire de l'administrateur.

Malgré le paragraphe précédent, la prestation d'assurance-salaire qui s'applique pendant les 3 premières semaines d'invalidité dans le cas de l'administrateur qui est en congé sans traitement à temps partiel est équivalente à 100% de son salaire au prorata du temps travaillé.

4-5.08 La prestation d'assurance-salaire qui s'applique pendant la période de la 4e semaine d'invalidité à la 104e semaine d'invalidité est équivalente à 80% du salaire de l'administrateur.

Malgré le paragraphe précédent, la prestation d'assurance-salaire qui s'applique pendant la période de la 4e semaine d'invalidité à la 104e semaine d'invalidité dans le cas de l'administrateur qui est en congé sans traitement à temps partiel est équivalente à 80% de son salaire au prorata du temps travaillé.

4-5.09 L'invalidité est un état d'incapacité qui résulte d'une maladie, d'un accident ou de complications graves d'une grossesse qui nécessite des soins médicaux et qui rend l'administrateur totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par la commission.

4-5.09 (suite)

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de 15 jours de travail effectif à plein temps, à moins que l'administrateur n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

L'invalidité qui résulte d'une maladie ou d'une blessure qui a été causée volontairement par l'administrateur, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de service dans les forces armées ou de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels n'est pas reconnue comme une période d'invalidité. Cependant, dans les cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle l'administrateur reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme une période d'invalidité.

4-5.10 Le salaire de l'administrateur aux fins du calcul de la prestation est le traitement qu'il recevrait s'il était en fonction, sous réserve de la clause 4-5.11, auquel s'ajoute, s'il y a lieu et pour la période pendant laquelle l'administrateur y a droit:

1° le montant forfaitaire relié à l'annualité;

2° le montant forfaitaire relié au mécanisme de réajustment de traitement dans les cas de rétrogradation ou de reclassement;

3° les primes relatives aux disparités régionales;

4° le supplément du directeur général adjoint à temps partiel.

4-5.11 L'administrateur invalide pendant une période de 104 semaines ou moins bénéficie des clauses relatives à l'annualité prévues aux Sections 2 et 3 de l'article 4-2.00 lorsque celui-ci a été en service pendant une période égale ou supérieure à six (6) mois précédant immédiatement la date d'une augmentation annuelle ou à une période équivalente dans le cas d'une augmentation autre qu'annuelle.

L'administrateur qui n'a pas été en service pendant la période visée au paragraphe précédent reçoit l'augmentation prévue à la section 3 de l'article 4-2.00.

4-5.12 L'administrateur invalide continue de participer au régime de retraite et au régime d'assurance collective. À compter de la 4e semaine d'invalidité, l'administrateur est exonéré des cotisations au régime d'assurance et, s'il y a lieu, au régime de retraite.

4-5.13 Les prestations versées par l'application des clauses 4-5.07 et 4-5.08 sont réduites de toutes prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi fédérale ou provinciale, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base payées en vertu d'un loi fédérale ou provinciale qui résultent de l'indexation.

4-5.14 Tout administrateur qui bénéficie d'une prestation d'invalidité en vertu d'une loi fédérale ou provinciale doit en aviser sans délai la commission.

4-5.15 Le versement des prestations d'assurance-salaire est effectué directement par la commission mais subordonnément à la présentation par l'administrateur de pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 4-5.16.

4-5.16 En tout temps, la commission peut exiger de l'administrateur absent pour cause d'invalidité un certificat médical qui atteste la nature et la durée de l'invalidité.

À son retour au travail, la commission peut exiger d'un administrateur qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail.

4-5.17 Les dispositions relatives au régime de base d'assurance salaire ne s'appliquent pas à l'administrateur qui est en congé de pré-retraite.

Régimes d'assurances collectives applicables aux administrateurs à temps partiel

4-5.18 Un administrateur régulier à temps partiel qui occupe un emploi régulier à plus de 25% mais à moins de 75% du temps complet et qui détient un contrat d'engagement prévu à l'annexe "A", ci-après appelé "administrateur à temps partiel", est protégé par un régime uniforme d'assurance-vie et un régime de base d'assurance-salaire.

Il est également protégé par un régime complémentaire d'assurance collective qui comprend les bénéfices suivants:

a) assurance-vie de base;

b) rente de survivants;

c) assurance-salaire long terme;

d) assurance accident-maladie.

4-5.18 (suite)

De plus, une assurance-vie additionnelle est offerte en option aux administrateurs qui en défraient la totalité des coûts.

Les renseignements qui ne sont pas fournis à la présente section relativement aux bénéfices du régime d'assurance collective sont décrits aux Régimes collectifs d'assurance des cadres applicables aux administrateurs à temps partiel des commissions scolaires pour protestants.

4-5.19 La participation aux régimes d'assurances collectives est obligatoire. Le taux de la contribution d'un administrateur à temps partiel au présent régime est fixé par le Comité paritaire décisionnel pour les régimes d'assurances des cadres et s'applique à son salaire tel que défini à la clause 4-5.10 et ajusté en fonction du pourcentage du temps travaillé à titre d'administrateur à temps partiel. Toutefois, la contribution d'un administrateur à temps partiel qui obtient un congé sans traitement et qui maintient sa participation est égale à la contribution de l'employeur et de l'employé pour les garanties assurées et au taux correspondant au coût des rentes des survivants.

Lorsque l'administrateur n'était pas à l'emploi d'un organisme des secteurs de l'Éducation, des Affaires sociales ou de la Fonction publique, ou d'un organisme dont un ou plusieurs employés sont assujettis par décret à ce même régime, au plus tard 30 jours avant la date de son entrée en fonction à un emploi prévu à ce document, l'admissibilité au présent régime s'applique au terme du délai de trois mois consécutifs à compter de cette date d'entrée en fonction.

4-5.20 Sous réserve de la clause 4-5.16, la participation d'un administrateur au présent régime se termine à la première des dates suivantes:

a) la date à laquelle l'administrateur cesse d'occuper un emploi de hors cadre ou d'administrateur;

b) la date effective de sa retraite, sous réserve des dispositions du régime concernant le personnel retraité.

Régime de base d'assurance-salaire

4-5.21 a) La prestation d'assurance-salaire qui s'applique pendant les 3 premières semaines d'invalidité est équivalente à 100% du salaire de l'administrateur à temps partiel déterminé selon la clause 4-5.10 et ajusté en fonction du pourcentage du temps travaillé à titre d'administrateur à temps partiel.

4-5.21 suite)

b) La prestation d'assurance-salaire qui s'applique pour la période de la 4ième semaine d'invalidité à la 104e semaine d'invalidité est équivalente à 80% du salaire de l'administrateur à temps partiel déterminé au paragraphe précédent.

Réintégration d'un administrateur en invalidité

4-5.22 Dans le but de permettre un retour graduel au travail, un administrateur qui reçoit une prestation en vertu du régime de base d'assurance-salaire peut, à compter de la 13ième semaine d'une période d'invalidité et après entente avec sa commission, bénéficier d'une période de réintégration à l'emploi qu'il exerçait avant le début de sa période d'invalidité, tout en continuant d'être assujetti à son régime d'assurance-salaire.

4-5.23 Au cours de cette période de réintégration, l'administrateur reçoit le salaire brut, tel que défini à la clause 4-5.10, calculé au prorata du temps où il travaille ainsi que les prestations d'assurance-salaire calculées au prorata du temps où il ne travaille pas.

Le paiement de cette prestation réduite d'assurance-salaire s'effectue à la condition que le travail continue d'être en fonction de la réintégration de l'administrateur à son emploi et que son invalidité persiste.

4-5.24 La période de réintégration ne peut excéder 3 mois consécutifs, ni avoir pour effet de prolonger la période de paiement des prestations d'assurance-salaire au-delà de 104 semaines de prestation pour une même invalidité.

Accident de travail

4-5.25 L'administrateur invalide par suite d'un accident de travail survenu alors qu'il était au service de la commission a droit, pour la période de la 1ère semaine à la 104ième semaine de son incapacité totale permanente ou temporaire, à son traitement comme s'il était en fonction.

Dans ce cas, l'administrateur reçoit, en plus de l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (L.Q. 1985, chap.6), un montant égal à la différence positive entre son traitement net et cette indemnité. Ce montant est ramené à un traitement brut à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et le présent document.

Aux fins de la présente clause, le traitement net de l'administrateur s'entend de son traitement brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au régime des rentes du Québec, au régime de retraite, au régime d'assurance-chômage et au régime d'assurances collectives.

4-6.00 Caisses de congés de maladie

Remboursement des jours monnayables

4-6.01 Les administrateurs qui, en vertu d'une résolution ou d'un règlement de la commission ou d'une convention collective, bénéficiaient d'une banque de jours de congés de maladie monnayables, conservent leur droit au remboursement des jours monnayables à leur crédit. Dans les cas où le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service, même si aucun nouveau jour est crédité, le pourcentage des jours ainsi monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurances collectives.

4-6.02 La valeur des jours monnayables de même que les conditions et les modalités du remboursement des jours monnayables sont celles qui ont été établies par résolution ou par règlement de la commision avant le 25 janvier 1972 pour les administrateurs en fonction comme administrateur au moment de l'implantation de ce régime.

4-6.03 L'administrateur qui est entré en fonction comme administrateur après l'entrée en vigueur des régimes d'assurances collectives et qui a accumulé des jours de congé de maladie monnayables, bénéficie du remboursement des jours monnayables selon la valeur, les modalités et les conditions applicables au moment où ces jours ont été arrêtés.

4-6.04 Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée pour des jours monnayables dont la valeur a été déterminée par résolution ou règlement de la commission.

Utilisation pour fins de rachat d'années non contribuées à un régime de retraite ou pour fins de pré-retraite

4-6.05 Les jours de congés de maladie au crédit d'un administrateur peuvent être utilisés conformément aux dispositions des clauses 4-6.06 à 4-6.11.

4-6.06 Les jours monnayables au crédit d'un administrateur peuvent être utilisés pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures conformément aux dispositions relatives aux régimes de retraite.

Lorsque l'administrateur est entré en fonction comme administrateur après la date d'entrée en vigueur des régimes d'assurances collectives, la valeur en argent de ces jours monnayables est établie selon les dispositions applicables au moment où ces jours ont été arrêtés.

4-6.07 Les jours non monnayables au crédit d'un administrateur peuvent être utilisés pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures conformément aux dispositions relatives aux régimes de retraite.

4-6.08 La valeur de ces jours non monnayables est établie selon le traitement annuel de l'administrateur au moment où il effectue le rachat, à raison de 50% de la valeur qu'auraient ces jours s'ils étaient monnayables à 100%.

4-6.09 Les jours monnayables au crédit d'un administrateur peuvent être utilisés aux fins de pré-retraite à raison d'une journée de pré-retraite pour chaque jour monnayable à 100%.

4-6.10 Les jours qui sont monnayables à moins de 100% sont utilisables pour les mêmes fins au prorata de leur valeur.

4-6.11 Les jours non monnayables au crédit d'un administrateur peuvent être utilisés aux fins de pré-retraite à raison d'une demi-journée (½) de pré-retraite pour chaque jour non monnayable.

Autres utilisations

4-6.12 Les jours de congés de maladie au crédit d'un administrateur peuvent être utilisés lorsque les résolutions ou les règlements de la commission adoptés avant le 25 janvier 1972, ou les conventions collectives, selon le cas, prévoyaient une telle utilisation, notamment en cas de maternité ou pour fins de perfectionnement.

4-6.13 Malgré la clause 4-6.12, les jours monnayables au crédit d'un administrateur peuvent être utilisés, après entente entre la commission et l'administrateur, aux fins d'un congé sans perte de traitement, à raison d'une journée de congé pour chaque jour monnayable à 100%, selon les motifs suivants:

1° pour des congés parentaux prévus à l'annexe "G" pour la période pendant laquelle l'administrateur obtient un congé sans traitement;

2° pour ajouter aux vacances de l'administrateur, jusqu'à concurrence de 10 jours par année, lorsque ce dernier a complété au moins 30 années de service à l'emploi de la commission ou lorsqu'il a au moins 60 ans d'âge.

Les jours qui sont monnayables à moins de 100% sont utilisables aux mêmes fins au prorata de leur valeur.

4-6.14 L'administrateur visé à la clause 4-6.13 doit soumettre sa demande par écrit à la commission en précisant les raisons motivant sa demande de même que les dates de début et de fin du congé.

4-6.15 Sauf disposition contraire, lors d'une réaffectation hors du plan, les modalités d'utilisation des jours de congés de maladie au crédit d'un administrateur en fonction comme administrateur au moment de l'entrée en vigueur des régimes d'assurances collectives ou à la date de son entrée en fonction comme administrateur sont déterminées par les règles d'utilisation prévues pour la catégorie de personnel à laquelle l'administrateur est réaffecté.

Régimes de retraite

4-6.16 La Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q. chap. R-10) est applicable aux administrateurs sous réserve des articles 5 à 12 de la Loi.

4-7.00 Droits parentaux

4-7.01 Les modalités des congés relatifs aux droits parentaux figurent à l'annexe "G".

4-8.00 Vacances annuelles

Pour les cadres des services et les gérants

4-8.01 Les vacances annuelles des cadres des services et des gérants sont de vingt (20) jours ouvrables. Elles sont de vingt-cinq (25) jours ouvrables si le cadre de services ou le gérant possède quinze (15) années de service continu à l'emploi de la commission.

4-8.02 Pour toute partie d'année d'emploi, les vacances sont calculées au prorata.

4-8.03 En cas de cessation définitive d'emploi, les cadres des services et les gérants qui n'ont pu prendre la totalité ou une partie de leurs vacances acquises reçoivent une indemnité de vacances au prorata de la durée de l'emploi au cours de l'année contractuelle qui précède le départ.

4-8.04 L'idemnité prévue à la clause 4-8.03 se calcule sur la base de 1/260e du traitement annuel pour chaque journée de vacances non prises.

Pour le personnel de cadre des écoles

4-8.05 Le commission donne au directeur d'école et au directeur adjoint d'école au moins quatre (4) semaines de vacances entre le 1er juillet et le 31 août.

4-8.06 Cependant, tout directeur d'école ou directeur adjoint d'école qui n'aura pu prendre de telles vacances au cours de cette période pourra les compléter jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines, au cours de l'année scolaire, après entente avec la commission.

4-9.00 Frais de représentation

4-9.01 La commission établit sa politique de frais de représentation; la commission détermine la liste des personnes qui peuvent encourir des frais de représentation et assume la responsabilité des sommes ainsi prévues.

4-9.02 Toute dépense encourue à cette fin n'est remboursée que sur présentation de pièces justificatives.

Février 1986

4-10.00 Responsabilité civile

4-10.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour tout administrateur à temps plein ou à temps partiel dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail ou de la semaine de travail quand l'administrateur s'occupe d'activités autorisées par l'autorité compétente). La commission convient de n'exercer contre l'administrateur aucune réclamation à cet égard sauf en cas de faute lourde ou négligence grossière de la part dudit administrateur lorsque l'administrateur en a été trouvé coupable par un tribunal.

4-10.02 Un administrateur a le droit d'engager un avocat, à ses propres frais, pour assister l'avocat choisi par la commission.

4-10.03 Dès que la responsabilité de la commission a été reconnue par elle ou établie par un tribunal, la commission dédommage tout administrateur pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels de leur nature normalement utilisés ou apportés à son lieu de travail sauf si l'administrateur a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. Cependant, dans le cas de vol par effraction, ou de destruction par force majeure, tel un incendie, la commission dédommage l'administrateur même si sa responsabilité légale n'est pas établie. Dans le cas où telle perte, tel vol ou telle destruction est déjà couvert par une assurance détenue par l'administrateur, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'administrateur, déduction faite de toute indemnité d'assurance qui lui est versée.

CHAPITRE 5: STABILITÉ D'EMPLOI

5-1.00 Dispositions générales

5-1.01 Ce chapitre a pour but d'assurer la stabilité d'emploi, la mobilité de même qu'un meilleur équilibre entre les ressources disponibles et les postes, compte tenu des qualifications, habiletés et aptitudes des administrateurs, la sécurité d'emploi sectorielle et le traitement selon la fonction occupée.

5-1.02 Sous réserve des dispositions expresses au contraire, ce chapitre s'applique à l'administrateur, qui a complété 2 ans au service de la commission, lorsqu'il y a un surplus d'administrateur suite à une réorganisation scolaire ou administrative telle que définie à l'article 1-1.00.

5-1.03 Malgré le paragraphe précédent, l'administrateur qui a moins de 2 années de service continu à l'emploi de la commission à la suite d'une relocalisation ou qui est en surplus par suite de l'application des articles 427, 448 ou 449 de la Loi sur l'Instruction publique est réputé avoir complété 2 années de service continu à l'emploi de cette commission.

5-1.04 Le défaut ou le refus d'un administrateur de se rendre à une des obligations prévues à ce chapitre équivaut à une démission à moins que l'administrateur puisse le justifier à la satisfaction du Bureau provincial de relocalisation et seules les clauses 5-5.01 à 5-5.08 s'appliquent à l'administrateur ainsi visé.

5-2.00 Mesures préalables à la mise en disponibilité

5-2.01 Lorsqu'il y a un surplus d'administrateurs, la commission avise l'(les) association(s) d'administrateurs et la(les) consulte sur les moyens à appliquer pour procéder au réajustement de ses effectifs avant de procéder à la mise en disponibilité.

5-2.02 La commission tient compte notamment des possibilités de mise à la retraite, de congés avec ou sans traitement, des congés de perfectionnement, des prêts de service, du remplacement de personnel en invalidité, des mouvements de personnel ou d'autres mesures visant à réajuster les effectifs.

5-2.03 Dans le cas où une réorganisation scolaire ou administrative résulte de l'application des articles 427, 448 ou 449 de la Loi sur l'Instruction publique, la(les) commission(s) avise(nt) l'(les) association(s) et détermine(nt) avec l'(les) association(s) les critères d'affectation des administrateurs.

5-2.04 Lorsque l'application des clauses 5-2.01 et 5-2.02 ne permet pas d'éliminer les surplus d'administrateurs prévus, la commission procède au non rengagement de l'administrateur qui n'a pas complété 2 années de service continu à l'emploi de la commission avant la date effective du surplus sauf si l'emploi détenu par tel administrateur ne peut être comblé parmi les autres administrateurs pour permettre le réajustement des effectifs.

5-2.05 Malgré la clause 2-1.09, la commission avise par écrit l'administrateur non rengagé pour cause de surplus au moins 60 jours avant la date de la fin de son engagement.

5-2.06 L'administrateur non rengagé par suite d'un surplus d'administrateurs bénéficie, à sa demande, des services du Bureau provincial de relocalisation pour une période maximale d'un an à compter de la date de l'avis de son non rengagement. De plus, si l'administrateur est rengagé par sa commission au cours des 12 mois qui suivent la date de son non rengagement, les années de service reconnues par la commission lors de son non rengagement sont maintenues et il continue de cumuler ses années de service à l'emploi de la commission.

Février 1986

5-3.00 Mise en disponibilité

5-3.01 Dans le cas de surplus, la commission détermine la liste des administrateurs à mettre en disponibilité conformément aux critères établis par la commission après avoir consulté l'(les) association(s).

5-3.02 Dans le cas où une réorganisation scolaire ou administrative résulte de l'application des articles 427, 448 ou 449 de la Loi sur l'Instruction publique, les critères de mise en disponibilité sont établis par la commission et l'(les) association(s).

5-3.03 La commission procède ensuite à la mise en disponibilité de l'administrateur en surplus par avis écrit à l'administrateur au moins 60 jours avant la date effective de sa mise en disponibilité.

5-3.04 Un administrateur peut se substituer à un autre qui est sur la liste des administrateurs à mettre en disponibilité à la condition que la commission accepte une telle substitution et qu'elle s'effectue pendant le délai qui précède la mise en disponibilité.

5-4.00 Utilisation du personnel en disponibilité

5-4.01 À compter de la date de sa mise en disponibilité et tant qu'il n'a pas été réaffecté ou relocalisé, l'administrateur maintient la classification et la classe qu'il détenait au moment de sa mise en disponibilité. Le traitement de l'administrateur, déterminé selon les règles concernant l'annualité à la date de sa mise en disponibilité, est maintenu tant qu'il demeure en disponibilité.

5-4.02 L'administrateur en disponibilité doit accepter toute tâche compatible avec sa compétence dans sa commission ou dans une autre commission ou un organisme des secteurs public et parapublic situé sur le territoire de sa commission scolaire dans le cadre d'un prêt de service convenu entre sa commission, le Bureau provincial de relocalisation et l'organisme concerné.

Février 1986

5-5.00 Mesures de réduction des mises en disponibilité

Prime de séparation

5-5.01 Sous réserve de la clause 5-5.02, à compter de la date de sa mise en disponibilité et tant qu'il y demeure, l'administrateur qui démissionne de sa commission a droit à la prime de séparation prévue à cet article.

5-5.02 La commission dispose de 45 jours à compter de la date de la mise en disponibilité d'un administrateur pour accepter sa démission lorsqu'elle donne droit à une prime de séparation par l'application de la clause 5-5.01.

5-5.03 La commission peut, de façon facultative, accorder la prime de séparation prévue à cet article à un administrateur qui n'est pas en disponibilité si celui-ci démissionne de la commission et que cette démission permette de réduire le nombre d'administrateurs à être mis en disponibilité ou en disponibilité.

5-5.04 La prime de séparation est égale à 1 mois de traitement par année de service à l'emploi de la commission. Elle ne peut être supérieure à l'équivalent de 6 mois de traitement ni inférieure à l'équivalent de 2 mois.

5-5.05 Sous réserve de la clause 5-5.02, la prime de séparation est versée au départ de l'administrateur. Toutefois, l'administrateur qui a accepté une prime de séparation et qui obtient un emploi dans une commission ou dans un organisme des secteurs public et parapublic au cours des 6 mois qui suivent la date du versement de la prime doit rembourser la prime au prorata du nombre de jours qu'il reste à écouler avant la fin de cette période de 6 mois.

5-5.06 Les montants résultant de vacances accumulées ou du remboursement des jours de congés de maladie monnayables ne sont pas inclus dans la détermination de la prime de séparation.

5-5.07 La prime de séparation ne s'applique pas à un administrateur qui est admissible à une pleine retraite.

5-5.08 L'administrateur qui accepte la prime de séparation renonce à l'application des autres dispositions prévues à ce chapitre.

Février 1986

Congé de pré-retraite

5-5.09 Sous réserve de la clause 5-5.10, à compter de la date de sa mise en disponibilité et tant qu'il y demeure, l'administrateur a droit à un congé de pré-retraite d'une durée maximale d'un an à la condition qu'il soit à un an ou moins de la date effective de sa retraite. Toutefois, le congé de pré-retraite peut excéder un an si l'administrateur utilise des jours de congés de maladie monnayables ou non monnayables pour fins de pré-retraite conformément aux clauses 4-6.09 à 4-6.11.

5-5.10 La commission dispose de 45 jours à compter de la date de la mise en disponibilité d'un administrateur pour accepter sa demande d'un congé de pré-retraite par l'application de la clause 5-5.09.

5-5.11 La commission peut, à la demande d'un administrateur qui n'est pas en disponibilité, accorder de façon facultative le congé de pré-retraite prévu à la clause 5-5.09 à la condition que cette mesure permette de réduire le nombre d'administrateurs à être mis en disponibilité ou en disponibilité.

5-5.12 L'administrateur visé par la clause 5-5.09 ou 5-5.11 conserve son droit au remboursement des jours monnayables non utilisés pour fins de pré-retraite conformément à l'article 4-6.00.

5-5.13 Ce congé de pré-retraite constitue du service aux fins des régimes de retraite (RREGOP, RRE et RRF).

5-5.14 Les vacances accumulées antérieurement par l'administrateur ne sont pas comprises dans le congé de pré-retraite. De plus, l'administrateur n'accumule pas de vacances pendant son congé de pré-retraite.

5-5.15 Pendant son congé de pré-retraite, l'administrateur bénéficie des dispositions de la P.A.S. en autant qu'elles soient compatibles avec la nature de ce congé. À la fin de son congé de pré-retraite, l'administrateur est réputé avoir démissionné et les dispositions des clauses 5-5.01 à 5-5.08 ne s'appliquent pas.

Relocalisation de l'administrateur en disponibilité

5-5.16 L'administrateur en disponibilité est tenu:

1° À compter de la date de sa mise en disponibilité, d'accepter tout emploi d'administrateur ainsi que tout poste d'enseignant ou de professionnel ou, dans le cas du personnel de gérance, tout poste de soutien disponible et compatible avec sa compétence dans sa commission.

5-5.16 (suite)

De plus, il est tenu d'accepter toute offre écrite d'engagement pour un emploi d'administrateur compatible avec sa compétence dans une autre commission située dans sa région scolaire;

2° À compter de la deuxième année de sa mise en disponibilité, d'accepter tout emploi ou tout poste prévu au paragraphe 1° ainsi que toute offre écrite d'engagement pour un poste d'enseignant ou de professionnel ou, dans le cas du personnel de gérance, tout poste de soutien compatible avec sa compétence dans une autre commission située dans sa région scolaire;

3° À compter de la troisième année de sa mise en disponibilité, d'accepter tout emploi ou tout poste prévu aux paragraphes 1° ou 2° ainsi que toute offre écrite d'engagement pour un emploi d'administrateur compatible avec sa compétence dans une autre commission.

5-5.17 L'administrateur qui reçoit une offre écrite d'engagement par l'application de la clause 5-5.16 doit signifier son acceptation dans un délai de 10 jours de la réception de cette offre. Le délai est de 15 jours dans le cas d'un administrateur qui est domicilié dans une des régions suivantes: régions A, I ou J ainsi que le secteur d'aménagement de la ville de Chibougamau-Chapais situé dans les limites de la C.S.R. Eastern Québec.

5-5.18 L'administrateur en disponibilité est tenu de se présenter à une entrevue de sélection à la demande du Bureau provincial de relocalisation. Dans ce cas, l'administrateur est remboursé par sa commission de ses frais conformément à la politique en vigueur à sa commission.

5-5.19 Sauf dispositions expresses au contraire, l'administrateur réaffecté hors du plan n'est plus régi par ce document.

5-5.20 Le mécanisme de réajustement de traitement prévu aux clauses 4-3.23 à 4-3.26 s'applique à l'administrateur en disponibilité qui est visé par les clauses 5-5.16 ou 5-5.26 lorsque son nouveau traitement est inférieur à celui qu'il recevait au cours de sa mise en disponibilité sans tenir compte de la limite du maximum de 2 ans prévue à la clause 4-3.23.

5-5.21 Les dispositions reliées aux caisses de congés de maladie prévues à l'article 4-6.00 s'appliquent à l'administrateur réaffecté dans un poste d'enseignant, de professionnel ou de soutien dans sa commission.

Février 1986

5-5.22 L'administrateur qui est relocalisé dans un emploi d'administrateur ou dans un poste d'enseignant, de professionnel ou de soutien dans une autre commission est remboursé, par la commission qu'il quitte, de sa caisse de congés de maladie monnayables. De plus, l'administrateur transfère sa caisse de jours de congés de maladie non monnayables et les dispositions reliées aux caisses de congés de maladie non monnayables prévues à l'article 4-6.00 continuent à s'appliquer.

5-5.23 L'administrateur relocalisé qui, suite à une évaluation par la commission, est non rengagé au cours ou au terme de l'année scolaire de sa relocalisation retourne à la commission qui l'a mis en disponibilité et les dispositions des articles 5-4.00 et 5-5.00 s'appliquent. Dans ce cas, l'application de la clause 5-5.16 tient compte de la durée totale de la mise en disponibilité qui exclue la période de relocalisation.

5-5.24 L'administrateur relocalisé dans un emploi d'administrateur selon la clause 5-5.16 ou 5-5.26 continue de cumuler ses années de service aux fins de l'attribution des vacances annuelles le cas échéant.

5-5.25 Les dispositions relatives aux frais de déménagement prévues à l'Annexe C s'appliquent s'il y a lieu à l'administrateur relocalisé dans une autre commission en vertu de la clause 5-5.16 ou 5-5.26.

5-5.26 L'administrateur en disponibilité qui, à la demande du Bureau provincial de relocalisation accepte d'être relocalisé dans une autre région scolaire au cours des 2 premières années de sa mise en disponibilité reçoit, de la commission qu'il quitte, une prime équivalente à 2/12 de son traitement annuel. Toutefois, cette prime est équivalente à 4/12 du traitement annuel lorsque l'administrateur en disponibilité accepte d'être relocalisé dans une des régions scolaires suivantes en autant qu'il n'y soit pas déjà domicilié: régions A, I ou J ainsi que le secteur d'aménagement de la ville de Chibougamau-Chapais situé dans les limites de la C.S.R. Eastern Québec.

5-6.00 Comité de placement

5-6.01 Le ministère de l'Éducation et l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec avec la collaboration des associations des administrateurs concernées forment un comité de placement ayant pour mandat:

1° de conseiller les représentants du Bureau provincial de relocalisation notamment quant aux modalités de fonctionnement et à la coordination des activités reliées à la relocalisation externe des administrateurs;

5-6.01 (suite)

2° d'étudier tout problème résultant de l'application des dispositions de ce chapitre et de formuler des recommandations appropriées, s'il y a lieu;

3° de produire un rapport annuel sur les activités reliées à la stabilité d'emploi des administrateurs.

Février 1986

CHAPITRE 6 - RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DROIT DE RECOURS ET D'APPEL

6-0.00 Dispositions générales

6-0.01 Les parties au présent document reconnaissent l'importance de favoriser la discussion tant au niveau local qu'au niveau provincial afin de prévenir et de résoudre des difficultés qui peuvent survenir concernant les relations professionnelles et les conditions de travail des administrateurs.

6-0.02 Le présent chapitre a pour but d'établir des mécanismes permettant l'étude et la solution de problèmes reliés aux relations professionnelles et aux conditions de travail des administrateurs.

6-0.03 Dans ce chapitre, l'association ou section locale signifient l'administrateur lui-même lorsque ce dernier n'est pas membre d'une association.

6-0.04 Tout problème d'envergure provinciale concernant les relations professionnelles ou les conditions de travail des administrateurs ainsi que tout problème relatif à l'interprétation du présent document est soumis directement au Comité provincial des cadres et gérants.

Février 1986

6-1.00 Comité local des administrateurs

6-1.01 Le Comité local des administrateurs (C.L.A.) se réunit à la demande de la commission ou de la section locale pour étudier tout problème local concernant les relations professionnelles ou les conditions de travail des administrateurs ainsi que tout problème relatif à l'application du présent document ou de la politique locale des conditions de travail des administrateurs. Le C.L.A. peut, entre autres, étudier tout problème relatif à un bris possible du lien d'emploi.

6-1.02 Le comité local des administrateurs est composé de représentants de la commission et des sections locales concernées.

6-1.03 Tout problème relatif à l'application du présent document ou de la politique locale des conditions de travail des administrateurs doit être soumis par écrit par la section locale à la commission dans les 60 jours suivant le fait qui lui donne ouverture.

6-1.04 Le C.L.A. étudie le problème et soumet ses recommandations à la commission avec copie à la section locale concernée.

6-1.05 La commission fait connaître sa décision à l'administrateur concerné et/ou à l'(les) association (s) locale (s) dans les meilleurs délais mais au plus tard dans les 35 jours de la date du dépôt de la plainte à la commission.

6-1.06 À défaut de la commission de faire connaître sa décision dans les délais prescrits à la clause 6-1.05 ou si l'administrateur n'est pas satisfait de la décision de la commission prévue à la clause 6-1.05 concernant un problème relatif à l'application du présent document seulement, l'administrateur peut soumettre son problème au comité de recours provincial par l'entremise de son association.

Février 1986

6-2.00 Comité de recours provincial

6-2.01 Le Comité de recours provincial (C.R.P.) est composé de représentants de l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec et de l'association concernée.

6-2.02 Le C.R.P. se réunit à la demande de l'association lorsqu'un problème relatif à l'application du présent document n'a pas été résolu au Comité local des administrateurs prévu à l'article 6-1.00.

6-2.03 Le C.R.P. ne doit étudier que les plaintes dans lesquelles l'administrateur a un intérêt direct en tout temps au litige depuis le moment où la décision a été prise par la commission.

6-2.04 Le présent article ne s'applique pas aux cas de congédiement ou de non rengagement.

6-2.05 L'association doit soumettre la plainte par écrit à l'A.C.S.P.Q., avec copie à la commission, dans les 45 jours de la date du dépôt de la plainte au comité local des administrateurs prévu à l'article 6-1.00.

6-2.06 Les membres du C.R.P. peuvent inviter toute personne-ressource jugée nécessaire.

6-2.07 À la demande de l'une des parties, le C.R.P. a recours à un président désigné par les parties.

6-2.08 En cas de mésentente entre les parties pour le choix d'un président, ce dernier est désigné par le premier président du Comité d'appel prévu à l'article 6-3.00.

6-2.09 Les frais encourus par le président et ses honoraires sont à la charge du ministère de l'éducation.

6-2.10 Le C.R.P. convoque les parties dans les meilleurs délais; il procède suivant la procédure qu'il détermine et doit rendre sa décision dans les 45 jours de la fin de l'audition. Toutefois, la décision n'est pas nulle et sans effet pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration dudit délai.

6-2.11 Le C.R.P. appelé à juger une plainte peut la maintenir, la rejeter en totalité ou en partie et peut établir la compensation qu'il juge équitable pour la perte réelle subie en raison de l'application erronée du présent document par la commission.

Février 1986

6-2.12 La décision du C.R.P. est unanime ou majoritaire. Tout membre dissident sur la décision ou une partie de celle-ci peut faire un rapport distinct.

6-2.13 La décision du C.R.P. est finale, exécutoire et lie les parties.

6-2.14 Le C.R.P. ne peut, par sa décision, modifier, soustraire ou ajouter aux dispositions du présent document.

Février 1986

6-3.00 COMITÉ D'APPEL DANS LES CAS DE CONGÉDIEMENT OU DE NON RENGAGEMENT

6-3.01 L'administrateur visé par un congédiement ou un non rengagement qui désire contester la décision de la commission doit, par l'entremise de son association, soumettre sa plainte par écrit dans les 20 jours qui suivent la réception de cette décision.

Toutefois, dans le cas de non rengagement, l'administrateur peut contester les raisons à l'appui de la décision de la commission uniquement si l'administrateur a complété deux (2) ans à l'emploi de la commission à titre d'administrateur.

L'avis de plainte doit contenir le nom de l'administrateur concerné, les faits à l'origine de la plainte ainsi que la nature et l'objet de la demande.

6-3.02 Dans ce cas, la plainte doit être adressée au premier président du comité d'appel avec copie à la commission et doit contenir le nom du représentant désigné par l'association concernée.

6-3.03 Dans les 15 jours de la réception de la copie de la plainte, la commission avise par écrit le premier président du comité d'appel de la nomination de son représentant.

6-3.04 Les représentants des parties s'entendent pour désigner un président qui formera avec eux le comité d'appel.

6-3.05 À défaut d'entente, il appartient au premier président du comité d'appel de nommer le président à même une liste agréée par le Comité provincial des cadres et des gérants.

6-3.06 Le premier président du comité d'appel est choisi par le Comité provincial des cadres et gérants.

6-3.07 Le comité d'appel convoque les parties dans les meilleurs délais; il procède suivant la procédure qu'il détermine et doit rendre sa décision dans les 30 jours suivant l'exposé des parties. Toutefois, la décision n'est pas nulle du fait qu'elle soit rendue après l'expiration du délai prévu.

6-3.08 Le comité d'appel saisi de la plainte détermine si les procédures prévues au présent document ont été respectées. Si les procédures ont été respectées, le comité d'appel détermine si les raisons à l'appui de la décision de la commission sont justes et suffisantes.

Février 1986

6-3.09 Si les procédures prévues au présent document n'ont pas été respectées par l'association, la plainte est alors rejetée par le comité d'appel.

6-3.10 Lorsque le comité d'appel détermine que les procédures prévues au présent document n'ont pas été respectées par la commission ou que les raisons à l'appui de la décision de la commission ne sont pas justes et suffisantes, il ordonne l'application de l'une ou l'autre des dispositions suivantes:

1° - Réintégrer l'administrateur à son poste ou à un poste équivalent à la commission;

2° - Réintégrer l'administrateur à tout autre poste à la commission;

3° - Accorder à l'administrateur une indemnité de dédommagement égale à 2 mois de traitement par année de service comme administrateur à la commission; l'indemnité ne peut être inférieure à l'équivalent de 3 mois de traitement ni supérieure à l'équivalent de 12 mois de traitement;

4° - Maintenir, pour une durée maximale de 24 mois, la classification et le lien d'emploi de l'administrateur à la commission en vue de la relocalisation dans une autre commission.

Dans tous les cas, le comité d'appel détermine, s'il y a lieu, le montant de la compensation pour la perte réelle de salaire subie.

6-3.11 Dans les 30 jours suivant la réception de la décision du comité d'appel, les parties peuvent convenir de toute autre solution qui leur semble appropriée. À l'expiration de ce délai, si les parties s'entendent sur une solution, elles en informent le président du comité d'appel et le comité cesse d'opérer; si les parties n'ont pu s'entendre sur une solution, la décision du comité d'appel s'applique.

6-3.12 L'administrateur qui refuse l'application des paragraphes 1° ou 2° de la clause 6-3.10 est réputé avoir démissionné et reçoit l'indemnité de dédommagement prévue au paragraphe 3° de la clause 6-3.10.

6-3.13 Si l'administrateur désire être réintégré et que la commission refuse, l'administrateur a droit au paiement d'une indemnité de dédommagement égale à deux (2) fois le montant qu'il aurait reçu en vertu du paragraphe 3° de la clause 6-3.10 sans toutefois tenir compte de l'indemnité de dédommagement et de l'indemnité maximale prévues à cette clause. Cette indemnité de dédommagement ne peut toutefois être inférieure à l'équivalent de 4 mois de traitement ni supérieure à l'équivalent de douze (12) mois de traitement.

Février 1986

6-3.13 (suite)

De plus l'administrateur qui a complété plus de trois (3) années de service à l'emploi de la commission à titre d'administrateur a droit à une indemnité de séparation égale à un (1) mois de traitement pour chaque année de service additionnelle à l'emploi de la commission à titre d'administrateur. Cette indemnité de séparation ne peut toutefois être supérieure à l'équivalent de trois (3) mois de traitement.

6-3.14 Dans le cas où le comité d'appel ordonne l'application du paragraphe 1o de la clause 6-3.10, la commission est réputée satisfaire à cette ordonnance si elle applique les dispositions du paragraphe 4° de la clause 6-3.10.

6-3.15 La décision du comité d'appel est unanime ou majoritaire; tout membre dissident sur une décision ou une partie de celle-ci peut faire un rapport distinct.

6-3.16 Sous réserve des dispositions des clauses 6-3.11 à 6-3.14, la décision du comité d'appel est finale, exécutoire et lie les parties.

6-3.17 Le comité d'appel ne peut, par sa décision, modifier, soustraire ou ajouter aux dispositions du présent document.

6-3.18 Les frais encourus par les présidents et leurs honoraires sont à la charge du ministère de l'éducation.

6-3.19 Les frais encourus par les représentants des parties au comité d'appel et leurs honoraires sont à la charge des parties qu'ils représentent.

6-3.20 À la demande de l'association ou de la commission, les délais prévus dans ce chapitre peuvent être modifiés après entente écrite entre les parties.

CHAPITRE 7: DÉVELOPPEMENT DES ADMINISTRATEURS

7-1.00 Perfectionnement

7-1.01 Le perfectionnement vise à:

a) acquérir ou approfondir les connaissances inhérentes à l'accomplissement d'une fonction prévue au présent document;

b) acquérir de nouvelles habiletés ou développer de nouvelles attitudes reliées à l'évolution de la carrière de l'administrateur.

7-1.02 Le ministère de l'éducation et les commissions scolaires doivent faciliter la participation des administrateurs à diverses activités de perfectionnement.

7-1.03 Les activités de perfectionnement sont déterminées à deux niveaux:

a) Au niveau local;

b) Au niveau provincial.

Au niveau local

7-1.04 Le développement des ressources humaines et plus spécifiquement le perfectionnement des administrateurs est la responsabilité de la commission et est conçu en fonction des besoins du milieu.

7-1.05 La commission assume les frais inhérents aux activités locales de perfectionnement.

Au niveau provincial

7-1.06 Le ministère établit un plan général de perfectionnement dans le but de rendre accessible le perfectionnement aux administrateurs, sans égard à la situation géographique ou à la dimension de la commission, compte tenu des besoins collectifs des commissions.

7-1.07 Le ministère est avisé par un comité national auquel participent les associations de hors cadres, de cadres et de gérants et les fédérations d'employeurs, à l'égard de la répartition de la somme annuelle disponible pour les administrateurs et les hors cadres. Le comité national établit les principes et les critères d'organisation du perfectionnement.

7-1.08 Le ministère est avisé par un comité spécifique à chaque groupe d'administrateurs en ce qui a trait aux objectifs et au contenu des programmes de perfectionnement particuliers à chaque groupe.

7-1.09 Le comité décrit à la clause précédente est le Comité de perfectionnement des hors cadres, des cadres et des gérants des commissions pour protestants.

7-1.10 Les sommes affectées au plan général sont déterminées annuellement par le ministre.

7-2.00 Évaluation des administrateurs

7-2.01 L'administrateur est évalué selon les politiques de la commission.

Février 1986

ANNEXE A-1

MODÈLE DE CONTRAT - TERME INDÉFINI

Contrat d'engagement entre

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

ci-après dénommée L'EMPLOYEUR,

et

NOM: _____

ADRESSE: _____

NO D'ASSURANCE SOCIALE: _____ NO DE TÉL: _____

ci-après dénommé(e) L'ADMINISTRATEUR.

1. Obligations de l'administrateur

a) L'administrateur convient de se conformer à la loi, aux règlements du ministère de l'Éducation, aux règlements du comité protestant, aux résolutions et règlements de la commission scolaire, aux dispositions de la Politique administrative et salariale applicable au personnel de cadre et de gérance des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour Protestants, de même qu'à la politique locale de gestion applicable à l'administrateur.

b) L'administrateur s'engage à fournir, sans délai, à la commission scolaire:

- les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience;

- toutes les autres informations et certificats requis par écrit par la commission.

c) L'administrateur convient de s'acquitter des fonctions et responsabilités de son poste.

2. Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage à verser le traitement et à accorder à l'administrateur tous les avantages et privilèges prévus à la Politique administrative et salariale applicable au personnel de cadre et de gérance des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour Protestants, de même qu'à la politique locale de gestion applicable à l'administrateur.

Février 1986

ANNEXE "A-1" (suite)

3. Statut de l'administrateur lors de la signature du présent contrat

a) Date de l'entrée en fonction à la commission scolaire: _____

b) Date à laquelle le poste administratif actuel a été assumé à la commission scolaire: _____

c) Poste(s): _____

d) Classification: _____

e) Classe: _____

f) Période de probation: _____

4. Durée du contrat

Sous réserve de l'alinéa f) de l'article 3, ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ 19____. Ce contrat est annuel et il se renouvelle tacitement à compter du 1er juillet sauf si l'administrateur ou la commission scolaire avise par écrit, avant le 1er mai, l'autre partie de son intention de ne pas renouveler le contrat pour l'année scolaire suivante et de ce fait résilie le contrat et ce, conformément aux dispositions de la Politique administrative et salariale applicable au personnel de cadre et de gérance des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour Protestants.

5. Dispositions particulières

L'administrateur visé par un congédiement ou un non rengagement qui a complété deux (2) ans à l'emploi de la commission à titre d'administrateur et qui désire contester la décision de la commission doit suivre les dispositions de la procédure d'appel prévues au chapitre sur le droit de recours et d'appel de même que la procédure régissant la nomination du comité d'appel prévue à la Politique administrative et salariale applicable au personnel de cadre et de gérance des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour Protestants.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ jour

de _____ 19____.

Pour la commission scolaire: _____
Directeur général

Administrateur: _____

Février 1986

ANNEXE A-2

MODÈLE DE CONTRAT - TERME DÉFINI À TACITE RECONDUCTION

Contrat d'engagement entre

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

ci-après dénommée L'EMPLOYEUR,

et

NOM: _____

ADRESSE: _____

NO D'ASSURANCE SOCIALE: _____ NO DE TÉL: _____

ci-après dénommé(e) L'ADMINISTRATEUR.

1. Obligations de l'administrateur

a) L'administrateur convient de se conformer à la loi, aux règlements du ministère de l'Éducation, aux règlements du comité protestant, aux résolutions et règlements de la commission scolaire, aux dispositions de la Politique administrative et salariale applicable au personnel de cadre et de gérance des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour Protestants, de même qu'à la politique locale de gestion applicable à l'administrateur.

b) L'administrateur s'engage à fournir, sans délai, à la commission scolaire:

- les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience;

- toutes les autres informations et certificats requis par écrit par la commission.

c) L'administrateur convient de s'acquitter des fonctions et responsabilités de son poste.

2. Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage à verser le traitement et à accorder à l'administrateur tous les avantages et privilèges prévus à la Politique administrative et salariale applicable au personnel de cadre et de gérance des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour Protestants, de même qu'à la politique locale de gestion applicable à l'administrateur.

Février 1986

3. Statut de l'administrateur lors de la signature du présent contrat

a) Date de l'entrée en fonction à la commission scolaire: _____

b) Date à laquelle le poste administratif actuel a été assumé à la commission scolaire: _____

c) Poste(s): _____

d) Classification: _____

e) Classe: _____

f) Période de probation: _____

4. Durée du contrat

Sous réserve de l'alinéa f) de l'article 3, ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ 19____ et se termine le _____ 19____. A moins que la commission scolaire ou l'administrateur avise, par écrit, l'autre partie de son intention de résilier le contrat au moins soixante (60) jours avant l'expiration du contrat, ce contrat est en vigueur jusqu'à la fin de l'année scolaire et par la suite se renouvelle tacitement. Cette reconduction est annuelle à compter du 1er juillet pour chaque année scolaire sauf si l'administrateur ou la commission scolaire avise par écrit, avant le 1er mai, l'autre partie de son intention de ne pas renouveler le contrat pour l'année scolaire suivante et de ce fait résilie le contrat et ce, conformément aux dispositions de la Politique administrative et salariale applicable au personnel de cadre et de gérance des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour Protestants.

5. Dispositions particulières

L'administrateur visé par un congédiement ou un non rengagement qui a complété deux (2) ans à l'emploi de la commission à titre d'administrateur et qui désire contester la décision de la commission doit suivre les dispositions de la procédure d'appel prévues au chapitre sur le droit de recours et d'appel de même que la procédure régissant la nomination du comité d'appel prévue à la Politique administrative et salariale applicable au personnel de cadre et de gérance des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour Protestants.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ jour

de _____ 19____.

Pour la commission scolaire: _____
Directeur général

Administrateur: _____

Février 1986

ANNEXE A-3

MODÈLE DE CONTRAT - TERME DÉFINI

Contrat d'engagement entre

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

ci-après dénommée L'EMPLOYEUR,

et

NOM: _____

ADRESSE: _____

NO D'ASSURANCE SOCIALE: _____ NO DE TÉL: _____

ci-après dénommé(e) L'ADMINISTRATEUR.

1. Obligations de l'administrateur

a) L'administrateur convient de se conformer à la loi, aux règlements du ministère de l'Éducation, aux règlements du comité protestant, aux résolutions et règlements de la commission scolaire, aux dispositions de la Politique administrative et salariale applicable au personnel de cadre et de gérance des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour Protestants, de même qu'à la politique locale de gestion applicable à l'administrateur.

b) L'administrateur s'engage à fournir, sans délai, à la commission scolaire:

- les informations et les documents nécessaires pour établir ses qualifications et son expérience;

- toutes les autres informations et certificats requis par écrit par la commission.

c) L'administrateur convient de s'acquitter des fonctions et responsabilités de son poste.

2. Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage à verser le traitement et à accorder à l'administrateur tous les avantages et privilèges prévus à la Politique administrative et salariale applicable au personnel de cadre et de gérance des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour Protestants, de même qu'à la politique locale de gestion applicable à l'administrateur.

Février 1986

3. Statut de l'administrateur lors de la signature du présent contrat

a) Date de l'entrée en fonction à la commission scolaire: _____

b) Date à laquelle le poste administratif actuel a été assumé à la commission scolaire: _____

c) Poste(s): _____

d) Classification: _____

e) Classe: _____

f) Période de probation: _____

4. Durée du contrat

Sous réserve de l'alinéa f) de l'article 3, ce contrat d'engagement prend effet à compter du _____ 19____ et se termine sans avis et sans autre obligation le _____ 19____ et ce, conformément aux dispositions de la Politique administrative et salariale applicable au personnel de cadre et de gérance des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour Protestants.

5. Dispositions particulières

L'administrateur visé par un congédiement ou un non rengagement qui a complété deux (2) ans à l'emploi de la commission à titre d'administrateur et qui désire contester la décision de la commission doit suivre les dispositions de la procédure d'appel prévues au chapitre sur le droit de recours et d'appel de même que la procédure régissant la nomination du comité d'appel prévue à la Politique administrative et salariale applicable au personnel de cadre et de gérance des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour Protestants.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____ jour de _____ 19____.

Pour la commission scolaire: _____
Directeur général

Administrateur: _____

Février 1986

ANNEXE "B"

CADRE GÉNÉRAL RÉGISSANT LA DÉTERMINATION DES AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL AU NIVEAU LOCAL

A. Introduction

1. La présente annexe contient le cadre général d'une politique locale des conditions de travail des administrateurs, ci-après appelée la politique locale, à être élaborée conformément à l'article 1-3.00 du document intitulé Les conditions d'emploi du personnel de cadre (des services et des écoles) et de gérance des commissions scolaires et des commissions scolaires régionales pour protestants daté de février 1986.

B. Principes généraux

2. La politique locale a pour objet de déterminer les conditions de travail locales des administrateurs qui reflètent les besoins particuliers du milieu scolaire et de la commission. Elle vise également à établir des rapports suivis et harmonieux avec les administrateurs et l'(les) association(s) qui les représente(nt).

3. La commission reconnaît l'(les) association(s) dont ses administrateurs sont membres aux fins de consultation et d'application de la politique locale.

4. La politique locale peut porter sur les sujets suivants, entre autres:

   . la consultation et la participation;
   . la définition des postes et les critères d'admissibilité;
   . le classement des administrateurs;
   . le régime d'emploi portant notamment sur la sélection, la probation, le dossier professionnel et la suspension;
   . les bénéfices de l'emploi portant notamment sur les vacances annuelles, les congés fériés et les congés sans traitement;
   . le perfectionnement;
   . la cotisation professionnelle.

5. La politique locale s'applique dès que la commission la confirme par résolution et elle demeure en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit modifiée par une résolution de la commission.

6. Lorsque la commission a l'intention de modifier la politique locale, elle doit en aviser l'(les) association(s) et la(les) consulter sur son projet de modification. Par ailleurs, l'(les) association(s) peut(peuvent) demander des modifications à la politique locale. Dans un tel cas, l'(les) association(s) soumet(tent) le projet de modification à la commission qui doit y répondre.

Février 1986

7. Les modalités relatives au mécanisme de consultation sont déterminées localement.

8. Les stipulations de la P.A.S. ont préséance sur les stipulations résultant de la politique locale, ces dernières ne devant en aucun cas les modifier, y soustraire ou y ajouter, sauf dans la mesure où il y est expressément prévu aux stipulations de la P.A.S..

Février 1986

ANNEXE "C"

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi l'administrateur pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement.

2. Les frais de déménagement ne sont applicables à un administrateur que si le Bureau provincial de relocalisation accepte que la relocalisation de tel administrateur nécessite son déménagement.

   Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de l'administrateur et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (65) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

3. La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'administrateur visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

4. La commission ne rembourse toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'administrateur à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés.

Entreposage

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de l'administrateur et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

6. La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 $) à tout administrateur marié déplacé, ou de deux cents dollars (200 $) s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que ledit administrateur ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

   Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 $) payable à l'administrateur marié déplacé est payable également à l'administrateur célibataire tenant logement.

Février 1986

ANNEXE "C" (suite)

Compensation pour le bail

7. L'administrateur visé à l'article 1 de la présente annexe a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'administrateur qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'administrateur doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

8. Si l'administrateur choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont remboursés par la commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison

9. La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de l'administrateur relocalisé, les dépenses suivantes:

   a) Le remboursement des frais réels de courtage sur production de contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;

   b) le remboursement des frais d'actes notariés imputables à l'administrateur pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que l'administrateur soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

   c) le remboursement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;

   d) le remboursement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.

10. Lorsque la maison de l'administrateur relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'administrateur doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

    a) les taxes municipales et scolaires;
    b) l'intérêt sur l'hypothèque;
    c) le coût de la prime d'assurance.

Février 1986

11. Dans le cas où l'administrateur relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, il peut bénéficier des dispositions du présent article afin d'éviter à l'administrateur propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé. La commission lui paie pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse l'administrateur de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission, pour lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du Bureau provincial de relocalisation ou si la famille de l'administrateur marié n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport de l'administrateur pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de 500 kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 500 kilomètres aller-retour, et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de 1 600 kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 500 kilomètres.

14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par l'administrateur des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

15. La commission à qui incombe le fardeau des remboursements ou paiements prévus dans les articles 1 à 13 de la présente annexe est la commission qui engage l'administrateur.

Février 1986

ANNEXE "D"

ÉCHELLES DE TRAITEMENTS

1985-1986

Février 1986

ANNEXE "D"

Cadres des services pour les commissions scolaires dispensant l'enseignement primaire seulement

TABLEAU I

Les échelles de traitements du 1er juillet 1985 au 30 juin 1986

CLASSIFICATION	TRAITEMENT	CLASSES (nombre d'élèves)				
		CLASSE I 1499 et moins	CLASSE II 1500-2999	CLASSE III 3000-6999	CLASSE IV 7000-11999	CLASSE V 12000 et +
D1	Maximum Minimum	46 702 32 720	50 438 35 179	53 969 37 459	55 049 38 174	56 147 38 905
D2	Maximum Minimum	44 860 31 556	48 450 33 864	51 841 36 078	52 878 36 767	53 934 37 434
D3	Maximum Minimum	40 666 28 589	43 558 30 677	46 607 32 692	47 541 33 264	48 490 33 891
C1	Maximum Minimum	n.a. n.a.	n.a. n.a.	48 186 33 718	49 151 34 312	50 134 34 966
C2	Maximum Minimum	n.a. n.a.	n.a. n.a.	46 286 32 470	47 212 33 077	48 157 33 698

Février 1986

ANNEXE "D"

TABLEAU II

Cadres des services pour les commissions scolaires régionales ou pour les commissions scolaires dispensant l'enseignement primaire et secondaire

Les échelles de traitements du 1er juillet 1985 au 30 juin 1986

CLASSIFICATION	TRAITEMENT	CLASSES (nombre d'élèves)				
		CLASSE I 6999 et moins	CLASSE II 7000-11999	CLASSE III 12000-17999	CLASSE IV 18000-24999	CLASSE V 25000 et +
D1	Maximum	54 508	55 598	56 709	57 846	59 002
	Minimum	37 834	38 523	39 262	40 014	40 666
D2	Maximum	52 360	53 407	54 476	55 565	56 675
	Minimum	36 407	37 103	37 810	38 497	39 236
D3	Maximum	47 072	48 014	48 975	49 955	50 954
	Minimum	32 978	33 598	34 230	34 839	35 498
C1	Maximum	48 669	49 642	50 635	51 649	52 680
	Minimum	34 017	34 656	35 312	35 942	36 629
C2	Maximum	46 749	47 684	48 637	49 610	50 602
	Minimum	32 754	33 368	33 996	34 635	35 292

Février 1986

ANNEXE "D"

Cadres des services pour les commissions scolaires dispensant les services de l'éducation des adultes

TABLEAU III

Les échelles de traitements du 1er juillet 1985 au 30 juin 1986

CLASSIFICATION	TRAITEMENT	CLASSES (nombre d'heures groupes de formation)					
		Cl. I 9999 et moins	Cl. II 10000-19999	Cl. III 20000-34999	Cl. IV 35000-54999	Cl. V 55000-79999	Cl. VI 80000 et plus
DEA1	Maximum	52 393	53 437	54 508	55 598	56 709	57 846
	Minimum	36 429	37 123	37 834	38 523	39 262	40 014
CEA1	Maximum	46 779	47 716	48 669	49 642	50 635	51 649
	Minimum	32 773	33 389	34 017	34 656	35 312	35 942

Février 1986

ANNEXE "D"

TABLEAU IV

Cadres des centres d'éducation des adultes

Les échelles de traitements du 1er juillet 1985 au 30 juin 1986

CLASSIFICATION	TRAITEMENT	CLASSES (nombre d'heures-groupes de formation)					
		Cl. I 7000-9999	Cl. II 10000-15999	Cl. III 16000-23999	Cl. IV 24000-35999	Cl. V 36000-53999	Cl. VI 54000 et plus
DCA (à temps plein)	Maximum	43 138	45 291	47 560	49 852	52 124	54 507
	Minimum	30 530	31 902	33 363	34 846	36 354	37 898

		CLASSES (nombre d'heures-groupes de formation)		
		Cl. I 22000 - 33999	Cl. II 34000 - 53999	Cl. III 54000 et plus
DACA (à temps plein)	Maximum	43 138	45 291	47 560
	Minimum	30 530	31 902	33 363

Février 1986

ANNEXE "D"

TABLEAU V

Gérants des commissions scolaires dispensant l'enseignement primaire seulement

Les échelles de traitements du 1er juillet 1985 au 30 juin 1986

CLASSIFICATION	TRAITEMENT	CLASSES (nombre d'élèves)				
		CLASSE I 1499 et moins	CLASSE II 1500-2999	CLASSE III 3000-6999	CLASSE IV 7000-11999	CLASSE V 12000 et +
R-1	Maximum Minimum	n.a. n.a.	36 118 28 066	37 849 29 329	39 636 30 635	n.a. n.a.
R-4	Maximum Minimum	n.a. n.a.	n.a. n.a.	n.a. n.a.	34 700 26 123	36 295 27 295
R-5	Maximum Minimum	n.a. n.a.	n.a. n.a.	n.a. n.a.	32 351 25 992	33 810 27 165
CO-3		Classe I 36 999m2 et moins		Classe II 37 000m2 et plus		
	Maximum Minimum	28 405 24 507		30 237 26 041		
CO-2	Maximum Minimum	classe unique 33 116 classe unique 28 489				
CO-4	Maximum Minimum	classe unique 27 161 classe unique 21 047				
CO-5	Maximum Minimum	classe unique 32 230 classe unique 25 783				

Février 1986

ANNEXE "D"

TABLEAU VI

Gérants des commissions scolaires régionales ou des commissions scolaires dispensant l'enseignement primaire et secondaire

Les échelles de traitements du 1er juillet 1985 au 30 juin 1986

CLASSIFICATION	TRAITEMENT	CLASSES (nombre d'élèves)				
		CLASSE I 6999 et -	CLASSE II 7000-11999	CLASSE III 12000-17999	CLASSE IV 18000-24999	CLASSE V 25000 et +
R-1	Maximum	38 832	40 652	41 998	n.a.	n.a.
	Minimum	30 048	31 489	32 885	n.a.	n.a.
R-4	Maximum	n.a.	35 540	37 182	39 005	40 794
	Minimum	n.a.	26 705	27 975	29 238	31 984
R-5	Maximum	32 460	33 148	34 652	36 295	37 990
	Minimum	25 918	26 488	27 662	28 956	30 230
CO-4	Maximum	classe unique 27 161				
	Minimum	classe unique 21 047				
		CLASSES (élèves transportés)				
		CLASSE I 6999 et -	CLASSE II 7000-11999	CLASSE III 12000-17999	CLASSE IV 18000-24999	CLASSE V 25000 et +
R-2	Maximum	36 918	38 656	40 477	41 826	43 785
	Minimum	25 900	27 072	28 246	29 554	30 908
CO-1	Maximum	n.a.	30 410	31 830	33 286	34 824
	Minimum	n.a.	25 363	26 519	27 728	28 981

Février 1986

ANNEXE "D"

TABLEAU VI (suite)

Gérants des commissions scolaires régionales ou des commissions scolaires dispensant l'enseignement primaire et secondaire

Les échelles de traitements du 1er juillet 1985 au 30 juin 1986

CLASSIFICATION	TRAITEMENT	CLASSES		
		CLASSE I 36 999m2 et moins	CLASSE II 37 000m2 et plus	
CO-3	Maximum Minimum	28 405 24 507	30 237 26 041	
CO-2	Maximum Minimum	Classe unique 33 116 Classe unique 28 489		
		CLASSE I 5 999 repas/jour et moins	CLASSE II 6 000 et plus repas/jour	
R-6	Maximum Minimum	35 452 26 085	40 390 29 554	
		CLASSE I	CLASSE II 250-499 lits ou centre athlétique	CLASSE III 500 lits et plus ou complexe sportif
R-7	Maximum Minimum	32 230 25 825	34 163 27 203	37 236 29 733
CO-5	Maximum Minimum	Classe unique 32 230 Classe unique 25 783		
		CLASSES (nombre d'élèves)		
		CLASSE I 1999 et moins	CLASSE II 2000-3199	CLASSE III 3200 et plus
R-3	Maximum Minimum	33 567 26 101	36 659 29 030	40 033 31 714

Février 1986

ANNEXE "D"

TABLEAU VII

Les directeurs d'école et les directeurs adjoints d'école

Les échelles de traitements du 1er juillet 1985 au 30 juin 1986

FONCTION	CLASSIFICATION	TRAITEMENT	CLASSES (nombre d'élèves)			
			CLASSE I 499 et -	CLASSE II 500- 999 (1)	CLASSE III 1000-1999	CLASSE IV 2000 et +
Dir.école (primaire)	D.P.	Maximum	46 808	48 682	N/A	N/A
		Minimum	32 707	34 016		
Dir.école (secondaire)	D.S.	Maximum	47 744	50 131	54 142	56 850
		Minimum	33 362	35 029	37 832	39 724
			CLASSE I 999 et -	CLASSE II 1000 à 1999		CLASSE III 2000 et +
Directeur adjoint d'école (primaire ou secondaire)	D.A.P. ou D.A.S.	Maximum	44 042	46 244		49 480
		Minimum	30 775	32 312		34 575
Directeur adjoint d'école sec.(PA.1)	D.A.S.1	Maximum	N/A	48 172		52 746
		Minimum		33 749		36 707
Directeur adjoint d'école sec.(PA.2)	D.A.S.2	Maximum	44 042			
		Minimum	30 775			

(1) 500 et + dans le cas des directeurs d'école (primaire).

Février 1986

"ANNEXE E"

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Tableau 1 - Plan de classification des emplois de cadre des services pour les commissions scolaires dispensant l'enseignement primaire

Tableau 2 - Plan de classification des emplois de cadre des services pour les commissions scolaires régionales et les commissions scolaires dispensant l'enseignement primaire et secondaire

Tableau 3 - Plan de classification des emplois de cadre des services pour les commissions scolaires dispensant les services de l'éducation aux adultes

Tableau 4 - Plan de classification des emplois de cadre de centre d'éducation aux adultes

Tableau 5 - Plan de classification des emplois de gérant pour les commissions scolaires dispensant l'enseignement primaire

Tableau 6 - Plan de classification des emplois de gérant pour les commissions scolaires régionales et les commissions scolaires dispensant l'enseignement primaire et secondaire.

Tableau 7 - Plan de classification des emplois des cadres des écoles.

Février 1986

Annexe "E" (suite)

Tableau 1

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRE DES SERVICES
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES DISPENSANT L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE

EMPLOIS	CLASSIFICATION	CLASSES
Directeur des services de l'enseignement	D-1	I à V
Directeur des services aux élèves	D-2	I à V
Directeur des services financiers	D-2	I à V
Directeur des services du personnel	D-2	I à V
Directeur des services de l'équipement	D-2	I à V
Secrétaire général	D-3	I à V
Coordonnateur de l'enseignement primaire	C-1	III à V
Coordonnateur en adaptation scolaire	C-1	III à V
Coordonnateur de moyens d'enseignement "A" et "B"	C-2	III à V
Coordonnateur de services du personnel	C-2	III à V
Coordonnateur de services financiers	C-2	III à V
Coordonnateur de services de l'équipement	C-2	III à V

CLASSES (nombre d'élèves)

Classe I	Classe II	Classe III	Classe IV	Classe V
1499 et moins	1500-2999	3000-6999	7000-11999	12000 et plus

Février 1986

Annexe "E" (suite)

Tableau 2

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRE DES SERVICES POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES RÉGIONALES ET LES COMMISSIONS SCOLAIRES DISPENSANT L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE ET SECONDAIRE

EMPLOIS	CLASSIFICATION	CLASSES
Directeur des services de l'enseignement(1)	D-1	I à V
Directeur des services aux élèves	D-2	I à V
Directeur des services financiers	D-2	I à V
Directeur des services du personnel	D-2	I à V
Directeur des services de l'équipement	D-2	I à V
Secrétaire général	D-3	I à V
Coordonnateur de l'enseignement général	C-1	I à V
Coordonnateur de l'enseignement professionnel	C-1	I à V
Coordonnateur en adaptation scolaire	C-1	I à V
Coordonnateur de l'enseignement primaire	C-1	I à V
Coordonnateur de moyens d'enseignement "A" et "B"	C-2	I à V
Coordonnateur de la mesure et de l'évaluation	C-2	I à V
Coordonnateur de services aux étudiants	C-2	I à V
Coordonnateur de services financiers	C-2	I à V
Coordonnateur de services du personnel	C-2	I à V
Coordonnateur de services de l'équipement	C-2	I à V
Coordonnateur de l'informatique	C-2	I à V

CLASSES (nombre d'élèves)

Classe I	Classe II	Classe III	Classe IV	Classe V
6999 et moins	7000-11999	12000-17999	18000-24999	25000 et plus

(1) Cette sous-catégorie d'emploi comprend les emplois de directeur des services de l'enseignement primaire et de directeur des services de l'enseignement secondaire.

Février 1986

"ANNEXE "E"

Tableau 3

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRE DES SERVICES POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES DISPENSANT LES SERVICES DE L'ÉDUCATION AUX ADULTES

EMPLOIS	CLASSIFICATION	CLASSES (heures-groupes de formation)					
		Cl. I 9999 et moins	Cl. II 10000-19999	Cl. III 20000-34999	Cl. IV 35000-54999	Cl. V 55000-79999	Cl. VI 80000 et plus
Directeur des services de l'éducation aux adultes	DEA-1	Cl. I	Cl. II	Cl. III	Cl. IV	Cl. V	Cl. VI
Coordonnateur de l'éducation aux adultes	CEA-1	Cl. I	Cl. II	Cl. III	Cl. IV	Cl. V	Cl. VI

Février 1986

ANNEXE "E" (suite)

Tableau 4

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRE DE CENTRE D'ÉDUCATION AUX ADULTES

EMPLOIS	CLASSIFICATION	Classes (heures-groupes de formation)					
		Cl. I 9999 ou moins	Cl. II 10000-15999	Cl. III 16000-23999	Cl. IV 24000-35999	Cl. V 36000-53999	Cl. VI 54000 ou plus
Directeur de centre d'éducation aux adultes	DCA	cl. I	cl. II	cl. III	cl. IV	cl. V	cl. VI
		Cl. I 33999 ou moins		Cl. II 34000-53999		Cl. III 54000 ou plus	
Directeur adjoint de centre d'éducation aux adultes	DACA	cl. I		cl. II		cl. III	

Février 1986

ANNEXE "E" (suite)

Tableau 5

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE GÉRANT POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES DISPENSANT L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE						
EMPLOIS	CLASSIFICATION	Classes (nombre d'élèves)				
		Cl. I 1499 ou moins	Cl. II 1500-2999	Cl. III 3000-6999	Cl. IV 7000-11999	Cl. V 12000 ou plus
Régisseur des services de l'équipement	R - 1	N.A.	cl. II	cl. III	cl. IV	N.A.
Régisseur des services de l'entretien	R - 4	N.A.	N.A.	N.A.	cl. IV	cl. V
Régisseur des services de l'approvisionnement	R - 5	N.A.	N.A.	N.A.	cl. IV	cl. V

		Classes	
		36 999 m2 ou moins	37000 m2 ou plus
Contremaître d'entretien (général)	CO - 3	cl. I	cl. II
Contremaître d'entretien (spécialisé)	CO - 2	Classe unique	
Agent d'administration	CO - 5	Classe unique	
Chef de secrétariat	CO - 4	Classe unique	

Février 1986

ANNEXE "E" (suite)

Tableau 6

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE GÉRANT POUR
LES COMMISSIONS SCOLAIRES RÉGIONALES ET LES COMMISSIONS SCOLAIRES
DISPENSANT L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE ET SECONDAIRE

EMPLOIS	CLASSIFICATION	Classes (nombre d'élèves)				
		Classe I 6999 ou moins	Classe II 7000 - 11999	Classe III 12000 - 17999	Classe IV 18000 - 24999	Class 25000 32999
Régisseur des services de l'équipement	R - 1	cl. I	cl. II	cl. III	N.A.	N.A.
Régisseur des services de l'entretien	R - 4	N.A.	cl. II	cl. III	cl. IV	cl. V
Régisseur des services de l'approvisionnement	R - 5	N.A.	cl. II	cl. III	cl. IV	cl. V

		Classes (élèves transportés) (1)				
		Classe I 6999 ou moins	Classe II 7000- 11999	Classe III 12000- 17999	Classe IV 18000- 24999	Class 25000 plus
Régisseur des services du transport	R - 2	cl. I	cl. II	cl. III	cl. IV	cl. V
Adjoint au Régisseur des services du transport	CO - 1	N.A.	cl. II	cl. III	cl. IV	cl. V

(1) Les élèves transportés le matin et le soir comptent pour 1 élève et les élèves transportés le matin, le midi et le soir comptent pour 1,5 élève.

Février 1986

ANNEXE "E" (suite)

Tableau 6 (suite)

EMPLOIS	CLASSIFICATION	Classes	
		36 999 m2 ou moins	37 000 m2 ou plus
Contremaître d'entretien (général)	CO - 3	cl. I	cl. II
Contremaître d'entretien (spécialisé)	CO - 2	Classe unique	
		Classes (nombre de repas/jour)	
		Classe I 5999 ou moins	Classe II 6000 ou plus
Régisseur des services alimentaires	R - 6	cl. I	cl. II
		Classes (établissements)	
		Classe I (selon les règles de la commission)	Classe II 250-499 lits ou centre athlétique	Classe III 500 lits ou plus ou complexe sportif
Régisseur des services communautaires	R - 7	cl. I	cl. II	cl. III
Agent d'administration	CO - 5	Classe unique		
Chef de secrétariat	CO - 4	Classe unique		
Chef de cuisine et de cafétéria	CO - 4	Classe unique		
		Classes (nombre d'élèves/école)		
		Classe I 1999 ou moins	Classe II 2000-3199	Classe III 3200 ou plus
Adjoint administratif d'établissement	R - 3	cl. I	cl. II	cl. III

Février 1986

ANNEXE "E" (suite)

Tableau 7

PLAN DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE CADRE DES ÉCOLES					
EMPLOIS	CLASSIFICATION	Classes (nombre d'élèves/école)			
		Classe I 499 ou moins	Classe II 500-999 (1)	Classe III 1000-1999	Classe IV 2000 ou plus
Directeur d'école (primaire)	D.P.	cl.I	cl.II	N.A.	N.A.
Directeur d'école (secondaire)	D.S.	cl.I	cl.II	cl.III	cl. IV
		Classe I 900 ou moins	Classe II 1000-1999	Classe III 2000 ou plus	
Directeur adjoint d'école (primaire ou secondaire)	D.A.P. ou D.A.S.	cl.I	cl. II	cl. III	
Directeur adjoint d'école secondaire (P.A.1)	D.A.S.1	N.A.	cl. II	cl. III	
Directeur adjoint d'école secondaire (P.A.2)	D.A.S.2	Classe unique			

(1) 500 ou plus dans le cas des directeurs d'école (primaire)

Février 1986

"ANNEXE F"

RÉGIME PARTICULIER APPLICABLE AUX ADMINISTRATEURS

DE LA C.E.P.G.M.

1. Sous réserve des articles 2 à 4 de la présente annexe, les autres conditions d'emploi prévues dans le document sur les conditions d'emploi des administrateurs des commissions scolaires pour protestants s'appliquent aux administrateurs de la C.E.P.G.M.

2. Les règles concernant la détermination des effectifs des administrateurs pour l'année scolaire 1985-1986 font l'objet d'une approbation par le Ministre.

3. La classification des emplois et les plans de classification applicables aux administrateurs de la C.E.P.G.M. pour l'année scolaire 1985-1986 font l'objet d'une approbation par le Ministre.

4. Les échelles de traitements des administrateurs de la C.E.P.G.M. pour l'année scolaire 1985-1986 sont prévues aux tableaux I et II de la présente annexe.

Février 1986

ANNEXE "F" (suite)

LES CADRES DES SERVICES

du régime particulier numéro 3

Les échelles de traitements 1985-1986

CLASSIFICATION		ÉCHELLES DE TRAITEMENTS 85.07.01
D - 1	Maximum Minimum	61 732 41 895
D - 2	Maximum Minimum	58 508 40 450
D - 3	Maximum Minimum	52 571 36 554
C - 1	Maximum Minimum	54 725 37 950
C - 2	Maximum Minimum	51 801 36 049
C - 3	Maximum Minimum	50 378 35 134
DEA-1, cl. V	Maximum Minimum	56 709 39 262
CEA-1, cl. V	Maximum Minimum	50 635 35 312

Février 1986

ANNEXE "F" (suite)

LES GÉRANTS

du régime particulier numéro 3

Les échelles de traitements 1985-1986

CLASSIFICATION	ÉCHELLES DE TRAITEMENTS 85.07.01
R-4, cl. V	31 984 / 40 794
CO-2-S	28 489 / 36 217
CO-4-S	28 060 / 33 659
CO-5	25 783 / 32 230
R-6, cl. II	29 027 / 40 390
CO-2	28 489 / 33 116
R-3, cl. I	26 661 / 33 567
R-2, cl. III	28 246 / 40 477
CO-1, cl. III	26 519 / 31 830

Février 1986

ANNEXE "G"

Droits parentaux

Section I Dispositions générales

1. La présente annexe ne peut avoir pour effet de conférer à un administrateur un avantage, monétaire ou non, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

2. Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

3. Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé du secteur public ou parapublic.

4. La commission ne rembourse pas à l'administratrice les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'administratrice excède une fois et demie (1 1/2) le maximum assurable.

Section II Congé de maternité

5. L'administratrice enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de 20 semaines qui, sous réserve de l'article 7, doivent être consécutives.

   L'administratrice qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

6. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'administratrice et comprend le jour de l'accouchement.

7. Lorsque l'administratrice est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, l'administratrice peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

   L'administratrice dont l'enfant est hospitalisé dans les 15 jours de sa naissance a également ce droit.

   Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

8. Pour obtenir le congé de maternité, l'administratrice doit donner un préavis écrit à la commission au moins quatre (4) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue pour la naissance.

Février 1986

APPENDIX "G"

8. (suite)

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'administratrice doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'administratrice est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la commission d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

9. A) Cas admissibles à l'assurance-chômage

L'administratrice qui a accumulé 20 semaines de service* avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de l'article 10:

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base**;

b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir.

Si la C.E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations calculées, s'il y a lieu, sans tenir compte de la réduction effectuée par la C.E.I.C. comme si l'administratrice avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage;

---

* L'administratrice absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

** On entend par "salaire hebdomadaire de base", le traitement régulier de l'administratrice et les montants forfaitaires reliés à l'annualité répartis sur une base hebdomadaire, réduits de:

a) sept pourcent (7%) du traitement hebdomadaire de base pour l'administratrice exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage;

ou

b) cinq pourcent (5%) du traitement hebdomadaire de base pour l'administratrice qui n'est pas exonérée des cotisations au régime de retraite.

9. (suite)

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe b), une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Pour les fins du paragraphe b) du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage que l'administratrice a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

La commission ne peut par l'indemnité qu'elle verse à l'administratrice en congé de maternité compenser la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si l'administratrice démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'administratrice démontre qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de l'administratrice, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par l'administratrice durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder 93 p.cent du traitement de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs (incluant sa commission).

B) Cas non admissibles à l'assurance-chômage

L'administratrice exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, l'administratrice à temps plein qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base et ce, durant 10 semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:

9. B) (suite)

i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins 10 semaines entre la 50e et la 30e semaine précédant celle prévue de son accouchement;

ou

ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

C) Pour les cas prévus aux paragraphes A) et B) du présent article:

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'administratrice est rémunérée.

b) L'idemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'administratrice admissible à l'assurance-chômage, que 15 jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par le C.E.I.C. à la commission au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Affaires sociales, Commission de formation professionnelle et Société des traversiers du Québec).

10. L'allocation de congé de maternité* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions de l'article 9A).

11. L'administratrice peut reporter au maximum 4 semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard 2 semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la commission de la date du report.

Section III: Autres congés parentaux

Congés de paternité

12. L'administrateur dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu mais doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 7e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

* Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240 $.

ANNEXE "G"

Congés pour adoption et congés sans traitement en vue d'une adoption

13. L'administrateur ou l'administratrice qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant, conformément au régime d'adoption.

L'administrateur ou l'administratrice qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de 10 semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de 2 jours ouvrables.

14. Pour chaque semaine du congé prévu à l'article 13 l'administrateur ou l'administratrice reçoit une indemnité égale au traitement qu'il (elle) aurait reçu s'il (elle) avait été au travail.

15. L'administrateur ou l'administratrice bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de 10 semaines à compter de la date de la prise en charge effective de cet enfant.

L'administrateur ou l'administratrice qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible 4 semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de 10 semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

16. Le congé pour adoption prévu à l'article 13 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de 10 semaines et si l'administrateur ou l'administratrice en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, l'administrateur ou l'administratrice bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Congés sans traitement

17. Un congé sans traitement d'une durée maximale de 2 ans peut être accordé en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou de l'un des congés pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur 2 périodes immédiatement consécutives.

Février 1986

17. (suite)

L'administrateur ou l'administratrice qui s'absente sans traitement pour prolonger un congé de maternité, un congé de paternité ou l'un des congés pour adoption doit s'entendre au préalable avec la commission sur les modalités de son absence et de son retour éventuel à un poste dans le plan.

Dispositions générales

18. Durant un congé de maternité, un congé pour adoption, ou un congé sans traitement en vue d'une adoption, l'administrateur ou l'administratrice bénéficie, en autant qu'il (elle) y ait normalement droit, des avantages suivants:

- régimes d'assurances collectives sauf les bénéfices reliés au régime d'assurance salaire;
- accumulation de vacances;
- accumulation de l'expérience et du service continu aux fins de la stabilité d'emploi;
- primes pour disparités régionales.

Au cours du congé sans traitement en vue d'une adoption ou d'un congé sans traitement en prolongation d'un congé de maternité, de paternité ou en vue d'une adoption les régimes d'assurances collectives sauf les bénéfices rattachés au régime d'assurance-salaire qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Malgré ce qui précède, l'indemnité prévue dans un cas de congé de maternité ne peut excéder quatre-vingt-quinze pourcent (95%) de la somme constituée par le traitement hebdomadaire de base y compris tout montant forfaitaire rattaché à l'annualité et la prime pour disparités régionales de l'administratrice.

Les modalités d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé sans traitement en vue d'une adoption feront l'objet d'une entente préalable entre la commission et l'administrateur ou l'administratrice.

Au retour de l'administrateur ou l'administratrice du congé de maternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé en vue d'une adoption, il (elle) reprend son poste qu'il (elle) aurait eu s'il (elle) avait été au travail, sous réserve des dispositions du chapitre 5.

Février 1986

ANNEXE "H"

RÉGIONS

A territoire correspondant à la commission de Northwestern Quebec

B territoire correspondant aux commissions de Greater Hull et Pontiac

C territoire corespondant aux commissions de Laurentian et Laurenval

D territoire correspondant aux commissions de Lakeshore et C.E.P.G.M.

E territoire correspondant aux commisisons de Bedford, Chateauguay, Eastern Townships et South Shore

F territoire correspondant à la commission de Greater Quebec

G territoire correspondant à la commission de St-Maurice

H territoire correspondant à la commission de Saguenay (P)

I territoire correspondant à la commission de Greater Seven Islands

J territoire corespondant à la commission Gaspesia

Février 1986

ANNEXE "I"

RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. La présente annexe établit les principes généraux et les modalités d'application du congé sabbatique à traitement différé pour les administrateurs réguliers à plein temps.

   Ce congé a pour effet de permettre à l'administrateur qui a complété 2 années de service continu à l'emploi de la commission et qui n'est pas en disponibilité de voir son salaire d'un an, de 2 ans, de 3 ans ou de 4 ans étalé sur une période de 2 ans, de 3 ans, de 4 ans ou de 5 ans respectivement, l'une des années étant prise en congé. Cette période est ci- après appelée "le contrat".

   L'octroi d'un tel congé est du ressort exclusif de la commission; cependant, dans le cas de refus, la commission fournit les raisons de son refus à l'administrateur qui en fait la demande.

2. DURÉE DU CONGÉ SABBATIQUE ET PRESTATION DE TRAVAIL

   a) Le congé sabbatique est d'une durée d'une année scolaire;

   b) pendant les autres années scolaires visées par le contrat, la prestation de travail de l'administrateur n'est pas modifiée;

   c) à son retour, l'administrateur est réintégré à son poste sous réserve des dispositions relatives à la stabilité d'emploi prévues au chapitre 5.

3. ASSURANCE-SALAIRE ET CONGÉ SANS TRAITEMENT

   L'administrateur en assurance-salaire ou en congé sans traitement ne peut se prévaloir des présentes dispositions qu'à la date de son retour au travail.

4. DROITS ET AVANTAGES

   Pendant chacune des années scolaires visées par le contrat, l'administrateur ne reçoit qu'un pourcentage du salaire auquel il aurait droit en vertu de la politique de rémunération applicable.

   Aux fins de la présente annexe, le salaire de l'admnistrateur comprend le traitement et, s'il y a lieu, les montants forfaitaires reliés à l'annualité ou à l'application du mécanisme de réajustement du traitement.

Février 1986

4. (suite)

Le pourcentage applicable est le suivant:

Si le contrat est de 2 ans, le pourcentage est de 50% du salaire;
Si le contrat est de 3 ans, le pourcentage est de 66 2/3% du salaire;
Si le contrat est de 4 ans, le pourcentage est de 75% du salaire;
Si le contrat est de 5 ans, le pourcentage est de 80% du salaire.

Aux fins des régimes collectifs d'assurances, le salaire assurable pendant la durée du contrat est celui que l'administrateur recevrait s'il ne s'était pas prévalu du congé sabbatique à traitement différé et la prime de l'administrateur est calculée en fonction de ce salaire.

Sous réserve des dispositions prévues au présent contrat, pendant sa durée et pour chacune des années scolaires y prévues, l'administrateur a droit aux droits et avantages dont il jouirait en vertu du document s'il était réellement en fonction à la commission pourvu que ces dispositions ne soient pas incompatibles avec la nature du congé.

Pendant le congé sabbatique, l'administrateur n'a droit à aucune des primes ou des suppléments prévus au document. Pendant chacune des autres années du contrat, l'administrateur a droit, le cas échéant, à la totalité des primes et des suppléments qui lui sont applicables.

5. ABSENCE POUR INVALIDITÉ

a) Si l'invalidité survient au cours du congé sabbatique:

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle est considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'administrateur.

L'administrateur a droit, durant son congé sabbatique, au pourcentage du salaire déterminé selon l'article 4. À compter de la date de son retour au travail, s'il est encore invalide, la prestation d'assurance-salaire s'applique en tenant compte du pourcentage prévu à l'article 4 tant que dure le contrat. Si la date de cessation de participation au contrat devait survenir au moment où il est encore invalide, l'administrateur reçoit alors la pleine prestation d'assurance-salaire.

5. (suite)

b) Si l'invalidité survient après que le congé sabbatique a été pris:

La participation de l'administrateur au contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire s'applique en tenant compte du pourcentage prévu à l'article 4 tant que dure le contrat. À compter du moment où le contrat se termine, l'administrateur encore invalide reçoit la pleine prestation d'assurance-salaire.

c) Si l'invalidité survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris et qu'elle se termine avant le début du congé sabbatique:

La participation de l'administrateur au contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire s'applique en tenant compte du pourcentage prévu à l'article 4.

d) Si l'invalidité survient avant que le congé sabbatique n'ait été pris et qu'elle se poursuit jusqu'au moment où le congé sabbatique a été planifié, l'administrateur peut se prévaloir de l'un des deux choix suivants:

i) il peut continuer sa participation au contrat et reporter le congé sabbatique soit à la date de son retour au travail ou soit à l'année scolaire suivante;

ii) il peut mettre un terme à sa participation au contrat et ainsi recevoir les salaires non versés ainsi que la pleine prestation d'assurance-salaire.

e) Si l'invalidité dure plus de deux ans, la participation de l'administrateur au contrat cesse et:

i) si l'administrateur a déjà pris son congé sabbatique, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent pour les salaires versés;

ii) si l'administrateur n'a pas déjà pris son congé sabbatique, les dispositions prévues au paragraphe b) de l'article 6 s'appliquent.

6. DÉMISSION, RETRAITE OU DÉSISTEMENT DE L'ADMINISTRATEUR

Advenant la démission, la retraite ou le désistement de l'administrateur pendant la durée du contrat, celui-ci prend fin à la date de l'évènement et les dispositions suivantes s'appliquent:

6. (suite)

a) Si le congé sabbatique a été pris, l'administrateur rembourse (1) le salaire reçu au cours du congé sabbatique selon les pourcentages prévus à l'article 12 et ce, sans intérêts. Ces pourcentages doivent toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat;

b) Si le congé sabbatique n'a pas été pris, l'administrateur est remboursé d'un montant égal à la différence entre son salaire annuel et le salaire établi conformément à l'article 4 pour la période de participation au contrat et ce, sans intérêts;

c) Si le congé sabbatique est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante:

Montant reçu par l'administrateur durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de l'administrateur en application de l'article 4; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à l'administrateur, si le solde obtenu est positif l'administrateur rembourse ce solde à la commission.

Le présent paragraphe c) ne s'applique pas au cas de désistement lequel n'est pas permis pendant le congé sabbatique.

7. DÉCÈS

Advenant le décès de l'administrateur pendant la durée du présent contrat, celui-ci prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article 6 s'appliquent. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'administrateur doit rembourser la commission en application des paragraphes a) ou c) du dit article.

8. CONGÉ SANS TRAITEMENT

Pendant la durée du contrat, l'administrateur n'a droit à aucun congé sans traitement sauf ceux accordés en vertu du document. Dans ce cas, le présent contrat prend fin à la date du congé sans traitement.

Les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 6 s'appliquent.

(1) La commission et l'administrateur peuvent convenir des modalités de remboursement.

ANNEXE "I"

8. (suite)

La commission et l'administrateur peuvent s'entendre afin que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas dans le cas d'un congé sans traitement dont la durée est de 5 jours ouvrables ou moins.

9. CONGÉ DE MATERNITÉ (20 SEMAINES) ET CONGÉ D'ADOPTION (10 SEMAINES)

a) Si le congé survient en cours du congé sabbatique, le congé sabbatique est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption prévu au document et est extensionné d'autant après la fin de ce congé; de plus, le contrat est aussi extensionné d'autant. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent;

b) Si le congé survient avant et se termine avant le congé sabbatique ou survient après le congé sabbatique, le contrat est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est extensionné d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions sur le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent;

c) Si le congé survient avant le congé sabbatique et se continue au moment où débute le congé sabbatique, l'administrateur choisit:

i) soit de reporter le congé sabbatique à une autre année scolaire;

ii) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le salaire non versé conformément au paragraphe b) de l'article 6.

10. MISE EN DISPONIBILITÉ

Dans le cas où l'administrateur est mis en disponibilité, le présent contrat prend fin à la date de la mise en disponibilité et les dispositions de l'article 6 s'appliquent. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'administrateur doit rembourser la commission en application des paragraphes a) ou c) dudit article.

Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas dans les cas suivants:

10. (suite)

a) lorsque la date effective de la mise en disponibilité coïncide avec le début du congé, mais uniquement lorsque ce congé est pris pendant la dernière année du contrat;

b) lorsque l'administrateur n'est plus en disponibilité au plus tard le 45ième jour qui suit la date de sa mise en disponibilité.

11. CONGÉDIEMENT ET NON RENGAGEMENT

Advenant le congédiement ou le non rengagement de l'administrateur, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes a), b) ou c) de l'article 6 s'appliquent.

12. ÉCHÉANCIER DE REMBOURSEMENT

a) Pour un contrat de 5 ans

Après un an d'exécution du contrat:	100% du montant reçu
Après 2 ans d'exécution du contrat:	75% du montant reçu
Après 3 ans d'exécution du contrat:	50% du montant reçu
Après 4 ans d'exécution du contrat:	25%du montant reçu

b) Pour un contrat de 4 ans

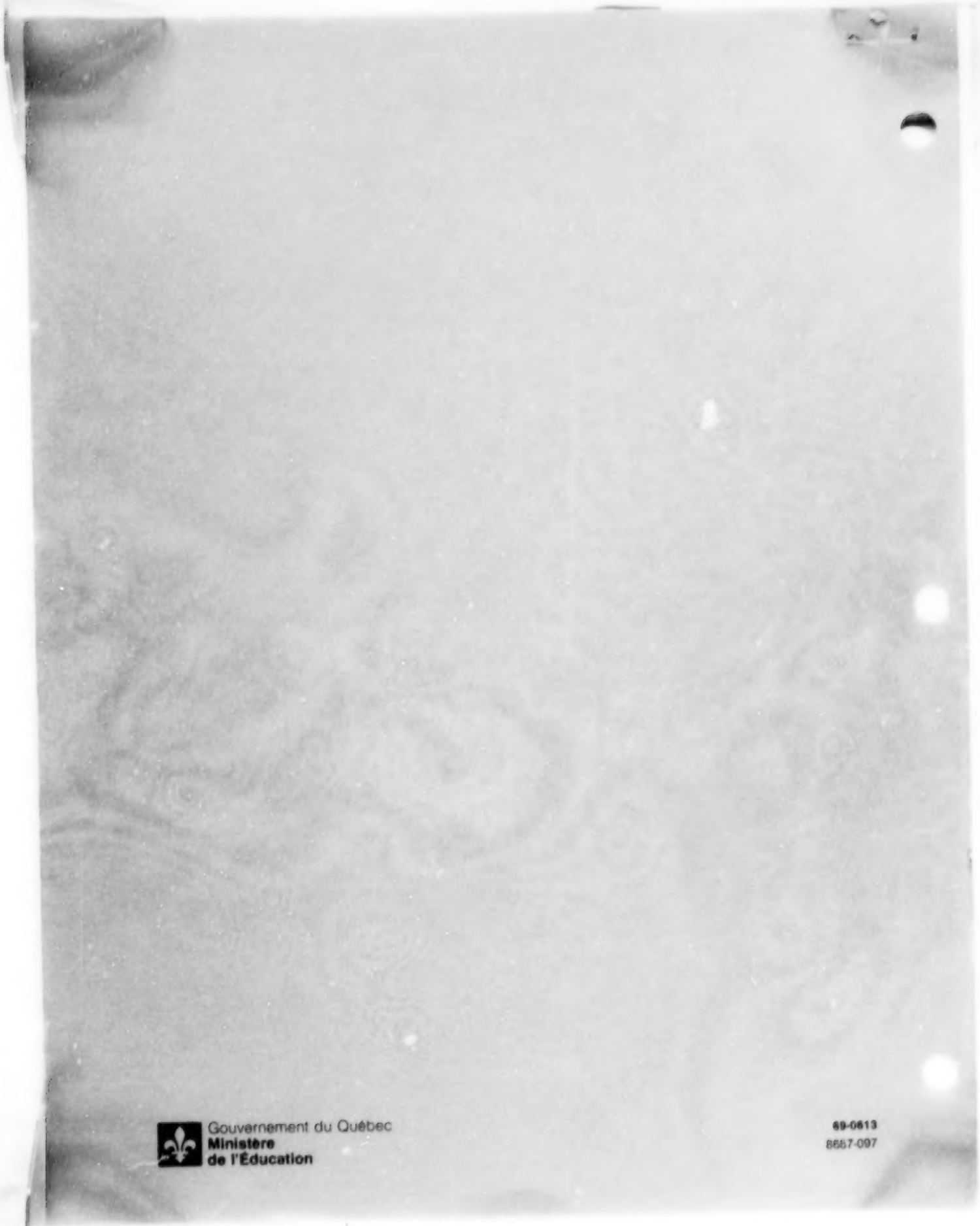
Après un an d'exécution du contrat:	100% du montant reçu
Après 2 ans d'exécution du contrat:	66 2/3% du montant reçu
Après 3 ans d'exécution du contrat:	33 1/3% du montant reçu

c) Pour un contrat de 3 ans

Après un an d'exécution du contrat:	100% du montant reçu
Après 2 ans d'exécution du contrat:	50% du montant reçu

d) Pour un contrat de 2 ans

Après un an d'exécution du contrat:	100% du montant reçu



Gouvernement du Québec
Ministère
de l'Éducation

89-0613
8687-097